

ISSN 2658-3712

№ 3 (52) 2023

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR
RESEARCH**



Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Миссия центра

Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России осуществляет свою деятельность в сотрудничестве с другими структурными подразделениями Института, подразделениями Минтруда России, федеральными и региональными органами исполнительной власти, Рострудом, работодателями и профсоюзами, научными и экспертными организациями, другими заинтересованными структурами по направлениям деятельности Центра.

Центр реализует дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, в разработке которых участвуют высококвалифицированные специалисты в области охраны труда. При разработке ДПП, для обогащения содержания практически заданиями и примерами, привлекаются профессионалы по различным направлениям – инструкторы Национального совета по реанимации, ведущие российские разработчики спецодежды, защитной обуви, средств индивидуальной защиты и др.

Более 7 000 специалистов
ежегодно проходят обучение в Образовательном центре

Почему выбирают наш центр?

- 50 лет успешной работы
- Традиции и авторитет Института труда
- Сертификаты государственного образца
- Гарантия качества обучения
- Дипломированные преподаватели ведущие эксперты, авторитетные специалисты и практики

Наши преподаватели

Занятия ведут дипломированные преподаватели в сфере охраны труда, эксперты и специалисты-практики, принимавшие участие в разработке рекомендаций в области охраны труда.

Качество обучения

Применяемые современные технологии обучения позволяют слушателям лучше понять и освоить теоретические и практические вопросы в области охраны труда.

Обучение проводится в очной, очно-заочной, заочной форме, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий

Ближайшие мероприятия

Информация о мероприятиях по охране труда на 2023 год размещена на сайте Института (<https://vcot.info/>) в разделе Охрана труда.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Учредитель — Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Журнал включен во вторую категорию Перечня рецензируемых научных изданий ВАК (К2), в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

«Социально-трудовые исследования» – рецензируемый журнал открытого доступа, публикующий оригинальные научные статьи с результатами актуальных исследований в социально-трудовой сфере.

Научные направления – экономика и социология.

Издается с 2010 г. Прежнее название журнала – «Охрана и экономика труда».

Периодичность издания – 4 номера в год.

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 2 ноября 2018 г.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте:

journal-ecotrud@vcot.info

Условия публикации размещены на сайте:

<https://www.vcot.info/magazine>

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.

«Объединенный каталог "Пресса России"»
(www.pressa-rf, индекс 66271);

интернет-магазин «Пресса по подписке»
(<https://www.akc.ru>)

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала – исследовательский.

Поступающие в редакцию материалы должны отвечать высоким стандартам научности, отличаться оригинальностью, иметь исследовательскую базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Качество статей оценивается посредством тщательного, двустороннего слепого рецензирования.

Редакционная коллегия и пул рецензентов журнала объединяют ведущих экспертов мирового и национального уровней в области экономики и социологии.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции.

При цитировании ссылка на журнал обязательна.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

<https://www.vcot.info/magazine>

Точка зрения авторов публикаций может не совпадать с позицией Издателя.



ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Волгин Н. А., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, председатель редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Кузнецова Е. А., кандидат социологических наук, заместитель председателя редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Бобков В. Н., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Буковинская М. П., доктор экономических наук, профессор, Межрегиональная академия управления персоналом, Киев, Украина

Булавко В. Г., доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

Гаибназарова З. Т., доктор экономических наук, профессор, Ташкенский государственный экономический университет, Ташкент, Узбекистан

Герций Ю. В., кандидат социологических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Жанкубаев Б. А., кандидат экономических наук, доцент, АО «Центр развития трудовых ресурсов», Алматы, Республика Казахстан

Забелина О. В., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Катульский Е. Д., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Мальцева А. В., доктор социологических наук, СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия

Марио Антонио Перес Молина, доктор философии, министерство экономики Республики Эль-Сальвадор

Омельченко И. Б., кандидат экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Подвойский Г. Л., кандидат экономических наук, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Прокопов Ф. Т., доктор экономических наук, профессор, ВШЭ, Российский союз промышленников и предпринимателей, Москва, Россия

Разумова Т. О., доктор экономических наук, профессор, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Разумов А. А., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Сафонов А. Л., доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Смирнов В. М., доктор экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Смирнов С. Н., доктор экономических наук, ВШЭ, ИНИОН РАН, Москва, Россия

Ткаченко А. А., доктор экономических наук, профессор, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве России, Москва, Россия

Тухашвили М. В., доктор экономических наук, профессор, Тбилисский государственный университет имени Иване Джавахишвили, Тбилиси, Грузия

Хепп Р.-Д., доктор социологических наук, профессор, Свободный университет, Берлин, ФРГ

Шарков Ф. И., доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, РАНХиГС, Москва, Россия

Щербаков А. И., доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС, Москва, Россия

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

Founded by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

The journal is included in the second category list of peer-reviewed scientific periodicals recommended by the Higher Attestation Commission (VAK K2), which presents the main results of dissertations for the degree of Candidate and Doctor of Science in the specialty 5.2.3 "Regional and Sectoral Economics (Economic Sciences)"

“Social and Labor Research”

is a peer-reviewed public journal that publishes original scientific articles with the results of relevant research in the social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

Published since 2010. The previous name of the journal is “Labor Protection and Economics”.

Publication frequency: 4 issues per year.

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate PI No. FS77-74237 of November 2, 2018.

Manuscripts are submitted to the editors via e-mail: journal-ecotrud@vcot.info

More requirements for publication here:
<https://www.vcot.info/magazine>

Peer-reviewed publication. Included in the Russian Science Citation Index.

Distributed by subscription.

United Catalog "Press of Russia"
(www.pressa-rf, index 66271);
online store "Press by subscription"
(<https://www.akc.ru>).

The key principle and criterion for selecting materials for the journal is research.

The materials submitted to the editorial office must meet high standards of scientific character, be original, have a research base for analysis, assessments, and final scientific and practical results.

The editorial board is required to carry out expert evaluation (reviewing, scientific and stylistic editing) of all materials published in the journal. The quality of articles is assessed through a thorough, two-way, blind peer review.

The editorial board and the pool of reviewers of the journal bring together leading experts from the world and national levels in the field of economics and sociology.

The materials of the journal may not be used, in whole or in part, without the written permission of the publisher. When quoting a reference to the journal is required. The point of view of the editors may not coincide with the opinion of the authors of publications.

The journal is available on the website:
<https://www.vcot.info/magazine>



EDITOR-IN-CHIEF

Volgin N.A., Doctor of Economics, Professor, Chairman of the editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

EDITORIAL BOARD:

Kuznetsova E. A., Candidate of Sociological Sciences, Deputy Chairman of the Editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Bobkov V. N., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Bukovinskaya M. P., Doctor of Economics, Professor, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine

Bulavko V. G., Doctor of Economics, Professor, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus

Gaibnazarova Z. T., Doctor of Economics, Professor, Tashkent State University of Economics, Tashkent, Uzbekistan

Gertsii Yu.V., Candidate of Sociological Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Zhankubaev B. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Center for the Development of Human Resources, Almaty, Republic of Kazakhstan

Zabelina O. V., Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Katul'skii E. D., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Mal'tseva A. V., Doctor of Sociological Sciences, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

Mario Antonio Perez Molina, PhD in Philosophy, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

Omel'chenko I. B., Candidate of Economic Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Podvoiskii G. L., Candidate of Economic Sciences, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Prokopov F. T., Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Moscow, Russia

Razumova T. O., Doctor of Economics, Professor, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Razumov A. A., Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Safonov A. L., Doctor of Economics, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Smirnov V. M., Doctor of Economics, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Smirnov S. N., Doctor of Economics, Higher School of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Tkachenko A.A., Doctor of Economics, Professor, Institute for Research on International Economic Relations of the Financial University under the Government of Russia, Moscow, Russia

Tukhashvili M. V., Doctor of Economics, Professor, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia

Hepp R.-D., PhD in Social Sciences, Professor, Free University of Berlin, Berlin, Germany

Sharkov F. I., Doctor of Sociology, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

Shcherbakov A. I., Doctor of Economics, Professor, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

ИЗМЕНЕНИЕ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПУБЛИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ НАУЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ



В последние годы в России произошли заметные изменения в научном аттестационном пространстве. В частности, в 2022 году принята новая номенклатура научных специальностей, проведено ранжирование (категорирование) журналов, входящих в список ВАК, по значимости и качеству (K1, K2, K3). Завершается работа по внедрению изменений в нормативные правовые акты, закрепляющие возможности защиты аспирантами диссертаций, оформленных в виде научного доклада, а также создания разовых диссертационных советов по отдельным группам научных специальностей. В целях повышения открытости и объективности аттестационных процедур по рассмотрению аттестационных дел соискателей ученых степеней разрабатывается механизм совершенствования работы экспертных советов Высшей аттестационной комиссии Минобрнауки России. Он, в частности, предусматривает изменение принципов функционирования и развития информацион-

ной инфраструктуры экспертных площадок системы государственной научной аттестации в соответствии с рекомендациями ВАК от 21 декабря 2022 года № 3-пл/1.

Наконец, совсем недавно, с 1 сентября 2023 года, введены новые критерии и показатели результативности научной деятельности членов и кандидатов в члены диссертационных советов, а также к соискателям ученых степеней. Речь здесь идет, прежде всего, о корректировке показателей публикационной активности. Теперь соискатели ученой степени кандидата наук по историческим, социологическим, экономическим, юридическим и некоторым другим отраслям науки должны иметь не менее 3 публикаций в рецензируемых научных изданиях; по биологическим, географическим, физико-математическим, химическим и др. отраслям науки — не менее 2, при этом хотя бы 1 публикация должна быть опубликована в изданиях, отнесенных к категориям K1 или K2 из перечня рецензируемых научных изданий.

Для соискателей докторских степеней в группе отраслей науки, куда входят социология, история, экономика и т. д., утвержден критерий — не менее 15 публикаций из Перечня ВАК, из которых не менее 5 должны быть опубликованы в журналах категории K1 или K2, либо в изданиях RSCI, а также в международных изданиях из списка, рекомендованного ВАК.

По остальным отраслям науки — не менее 10, из которых не менее 5 публикаций будущих докторов наук должны быть опубликованы в научных изданиях, отнесенных к категориям K1 или K2.

Изменены критерии и показатели оценки результативности кандидатов в члены диссертационных советов при рассмотрении ходатайств о создании диссертационных советов, возобновлении их деятельности, внесении частичных изменений в составы. Так для отраслей экономических, социологических, исторических и др. наук, если до 1 сентября 2023 года необходимо было иметь не менее 5 публикаций в изданиях из списка ВАК (за последние 5 лет, предшествующих дате подачи ходатайства), то сейчас — не менее 8, причем они должны быть опубликованы в научных журналах категории K1 или K2, RSCI или международных изданиях, перечень которых определен рекомендациями ВАК. Для данных отраслей науки и за такой же временной период надо подготовить и издать не менее одной монографии. По другим отраслям науки установлена планка на уровне не менее 7,9 или 11 публикаций аналогичного качества и категорирования выпускающих журналов.

Есть и иные, более специфичные изменения и нюансы в системе критериев, предъявляемых к соискателям ученых степеней кандидата наук, доктора наук, к членам диссертационных советов. При заинтересованности с ними можно познакомиться в соответствующих рекомендациях ВАК и ее президиума.

Н.А. Волгин,
д. э. н., профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
советник Генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда»,
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Изменение критериев и показателей публикационной активности в системе государственной научной аттестации..... 5

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

И.Д. Мацкуляк

Рынок труда: критика околonaучного взгляда..... 8

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Б.Г. Збышко, А.Ф. Степуть

Конкурентоспособность рабочей силы: научные и околonaучные подходы к ее оценке 17

Т.О. Разумова, П.С. Лебедева

Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда..... 29

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.Л. Сафонов, Ю.В. Долженкова, А.Б. Вешкурова

Факторы бедности работающего населения и пути ее снижения..... 46

А.В. Кашепов

Пенсионная реформа: предварительные результаты и оценка их влияния на экономическое положение старших возрастных групп населения..... 56

А.А. Разумов, О.В. Селиванова

Основные причины и характеристики бедности работающего населения..... 68

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

А.И. Щербаков

Измерение производительности труда 80

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Е.А. Черных

Качество трудовой жизни и удовлетворенность работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ 87

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

А.Д. Зверева, В.В. Перская, Т.Н. Мамедов

«S»-компонента в деятельности российских компаний как составляющая ESG-стратегии 104

М.А. Шестаков, М.В. Данилина

Формирование единого методического подхода к планированию численности работников системы долговременного ухода..... 115

Е.В. Вашаломидзе

Передовые практики организации и внедрения дистанционных форм занятости..... 122

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Е.Д. Катульский, А.А. Иванов

Человеческий капитал в IT-индустрии, экономическая безопасность и технологический суверенитет 130

И.А. Волошина, Н.М. Савина, И.И. Мухина

Определение востребованных профессий для отдельных категорий работников: методология и результаты..... 138

О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, И.В. Околелых

Кадровый балласт, или почему система высшего образования не успевает за трансформацией рынка труда..... 153

Н.И. Фадин, В.А. Темиров

Восстановление человеческого и физиологического капиталов у инвалидов трудоспособного возраста на основе методики МКФ..... 165

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение 182

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Changing the Criteria and Indicators of Publication Activity
in the State Scientific Attestation System 5

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE

I.D. Matskulyak

Labor Market: Criticism of the Near-Scientific Approach..... 8

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

B.G. Zbyshko, A.F. Stepus

Labor Force Competitiveness: Scientific and Near-Scientific Approaches
to its Assessment 17

T.O. Razumova, P.S. Lebedeva

The Impact of the Competencies Required by the Employer
on the Proposed Salary in the Russian Labor Market. 29

INCOMES AND SALARIES

A.L. Safonov, Yu.V. Dolzhenkova, A.B. Veshkurova

Factors of Poverty of the Working Population and Ways to Reduce It 46

A.V. Kashepov

Pension Reform: Preliminary Results and Assessment of Their Impact
on the Economic Situation of Older Age Groups of the Population..... 56

A.A. Razumov, O.V. Selivanova

Main Causes and Characteristics of Working Poverty 68

LABOR PRODUCTIVITY

A.I. Shcherbakov

Measuring Labor Productivity 80

QUALITY AND STANDARD OF LIVING

E.A. Chernykh

Quality of Working Life and Job Satisfaction of Russian Women
and Men: A Comparative Analysis 87

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

A.D. Zvereva, V.V. Perskaya, T.N. Mamedov

The S-Component in the Activities of Russian Companies
as a Constituent Element of the ESG Strategy 104

M.A. Shestakov, M.V. Danilina

Formation of a Unified Methodological Approach to Planning
the Number of Long-Term Care Workers. 115

E.V. Vashalomidze

Best Practices in Organizing and Implementing Remote Types
of Employment 122

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

E.D. Katulsky, A.A. Ivanov

Human Capital in the IT Industry, Economic Security and Technological
Sovereignty 130

I.A. Voloshina, N.M. Savina, I.I. Mukhina

Determination of Professions in Demand for Certain Categories
of Workers: Methodology and Results 138

O.A. Kolesnikova, E.V. Maslova, I.V. Okolelykh

Personnel Ballast or Why the Higher Education System Does Not Keep
Up with Labor Market Transformations..... 153

N.I. Fadin, V.A. Temirov

Restoration of Human and Physiological Capital of Disabled People
of Working Age Based on the ICF Methodology..... 165

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review 182

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал

№ 3 (52) 2023

Главный редактор:

Н.А. Волгин

Научный редактор:

Г.Л. Подвойский

Редакторы:

Е.А. Орехова

В.А. Шадрин

Переводчик:

Е.В. Логутова

Адрес редакции:

105043, Москва, Земляной вал, 34.

Тел.: +7 (495) 917-38-50.

Web: <https://www.vcot.info/magazine>

E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

Оформление подписки

в редакции:

Тел.: +7 (499)164-98-74

E-mail: sokolovaas@vcot.info

А.С. Соколова

Подписано в печать 08.09.2023

Формат 60 x 84 1/8.

Объем 182 с.

Тираж 500 экз.

Отпечатано

в ООО «Сам полиграфист»

Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 3 (52) 2023

Editor-in-chief:

N.A. Volgin

Scientific editor:

G.L. Podvoyskii

Editors:

E.A. Orekhova

V.A. Shadrin

Translator:

E.V. Logutova

Editorial office:

Zemlyanoi val 34, Moscow, 105043.

Tel.: +7 (495)917-38-50;

Website:

<https://www.vcot.info/magazine>

E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

To subscribe:

Tel.: +7 (499)164-98-74

E-mail: sokolovaas@vcot.info

A.S. Sokolova

Sent for print on 08.09.2023

Format 60 x 84 1/8.

Volume 182 pages.

Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42

Volgogradsky Prospect, Moscow.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-8-16

УДК 331.5.024.5

JEL J08, J21, J40, J60, L10, M12, M51, P21

РЫНОК ТРУДА: КРИТИКА ОКОЛОНАУЧНОГО ВЗГЛЯДА

И.Д. Мацкуляк

Институт экономики и финансов
Государственного университета управления, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – социально-трудовые отношения между субъектами рынка труда и в сфере занятости по поводу использования рабочей силы в ходе производства товаров. **Цель** работы – уточнение понимания рынка труда и сферы занятости как социально-экономических явлений и категорий их отражающих, преодоление их смешения, выявление различий содержания каждого из них. В процессе исследования использованы **методы** анализа и контент-анализа научных публикаций, сравнения, логического обобщения и системного подхода. **Новизна** научной работы состоит в раскрытии сути рынка труда как сферы обмена, в которой происходит купля-продажа рабочей силы, а также в научном определении сферы занятости, в рамках которой способность к труду переходит от работника-носителя в распоряжение работодателя, под контролем которого создается новая стоимость, включая прибавочную. **В результате** исследования сделана попытка научного определения сущностной основы рынка труда и сферы занятости, выделения характерных только для них особенностей, разделения их на 2 самостоятельных явления. Опровергая распространенную теорию о том, что рабочая сила передается ее носителем на рынке труда в аренду, автор на основе обоснованных научных доказательств приходит к выводу: рабочая сила, человеческие способности могут быть только проданы или подарены их обладателем, но никоим образом не сданы в аренду. Результаты исследования могут быть **использованы** в научно-исследовательских разработках, практике организации и оплаты труда органами исполнительной власти всех уровней, хозяйственными организациями, вузами страны.

Ключевые слова: рынок труда; труд; рабочая сила; способность к труду; товар-рабочая сила; цена (зарботная плата) способности к труду; занятость; работодатель; товаропроизводитель; предприниматель.

Для цитирования: Мацкуляк И.Д. Рынок труда: критика околонучного взгляда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):8-16. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-8-16.

ORIGINAL PAPER

LABOR MARKET:
CRITICISM OF THE NEAR-SCIENTIFIC APPROACH

I.D. Matskulyak

Institute of Economics and Finance State University of Management,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the social and labor relations between the subjects of the labor market and in the field of employment regarding the use of labor in the production of goods. **The aim** of the work is to clarify the understanding of the labor market and the sphere of employment as socio-economic phenomena and categories reflecting them, to overcome their confusion, and to identify differences in the content of each of them. **The methods** of analysis and content analysis of scientific publications, comparison, logical generalization, and a systematic approach are applied. **The novelty** consists in revealing the essence of the labor market as a sphere of exchange, in which there is a purchase and sale of labor; in the scientific definition of the sphere of employment, within which the ability to work passes from the worker-bearer to the disposal of the employer, under whose control new value is created, including surplus value. **As a result** of the study, an attempt was made to scientifically determine the essential foundations of the labor market and employment, highlight their characteristic features, and divide them into 2 independent phenomena. Refuting the widely spread theory that the labor force is rented out by its bearer on the labor market, the author, on the basis of well-founded scientific data, comes to the conclusion that the labor force, human abilities can only be sold or donated by their owner, but in no case are rented out. The results of the study can be **used** in scientific developments, the practice of organizing and remuneration of labor by state, municipal, and economic authorities, and universities of the country.

Keywords: labor market; labor; labor force; the ability to work; commodity-labor force; price (salary) of the ability to work; employment; employer; commodity producer; entrepreneur.

For citation: Matskulyak I.D. Labor market: criticism of the near-scientific approach. *Social and labor research*. 2023;52(3):8-16. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-8-16.

ВВЕДЕНИЕ

Исследование обозначенной темы, безусловно, весьма актуально. Во-первых, явление, которое отражает рынок труда, вбирает в себя труд и рынок как таковые. Оба понятия, будучи сложными и противоречивыми сами по себе, достаточно интересны по содержанию и полезны по значению. Во-вторых, в каждом из них отражается как многовековая эволюция возникновения, функционирования и развития рыночных отношений, в том числе в рамках капитализма – особой общественно-экономической формации, ставшей возможной лишь благодаря возникновению рынка рабочей силы (труда). В-третьих, важно преодолеть имеющее место в новой России смешение (путаницу) сути «рынка труда» и близких ему экономических явлений и соответствующих понятий, например, «занятость», «безработица». И, наконец, в-четвертых, целесообразно по-научному расставить акценты в обозначенных методологических аспектах, что, несомненно, позволит правильно понимать и эффективно применять эти понятия в экономической науке и отечественной хозяйственно-предпринимательской практике, связанной с экономикой труда.

СОВРЕМЕННОЕ ПОНИМАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда подобно любому другому рынку, включая рынок вообще, несмотря на многотысячелетнюю историю взлетов и падений последнего, продолжает вызывать вопросы у каждого пользующегося его плодами поколения людей^{1, 2} [1, с. 178-204]. Не является исключением в этом смысле и нынешний период его развития, когда Россия и ее экономика после длительного перерыва вновь перешли к рыночным отношениям, которые становятся все более эффективными по мере их применения и совершенствования, в том числе и потому, что в основе их этики – индивидуализм и свобода субъектов рынков труда.

Однако научное понимание рынка труда в современных отечественных условиях, к сожалению, пока не устоялось. Ошибочная, околонучная, фактически вредная характеристика данного явления не позволяет правильно, на объективной основе его рассматривать и оценивать, преодолевать возникающие противоречия,

вырабатывать целесообразные меры и осуществлять соответствующие действия. Речь, например, идет о смешении «рынка труда» и «занятости» как экономических явлений и категорий их отражающих³.

Все началось в 1991 г., когда вышла в свет монография А.А. Никифоровой под названием «Рынок труда: занятость и безработица» [2], где автор рассматривает занятость и безработицу как две составляющие рынка труда, конкретизируя тем самым понимание последнего. Однако многие специалисты не согласились с данным подходом и предложили прямо противоположный, в соответствии с которым «рынок труда» означает сферу оплачиваемой занятости, охватывающей всех работающих и претендующих на оплачиваемые рабочие места в рамках определенной территории, отрасли или группы профессий. Рынок труда, таким образом, образует часть более общей сферы занятости, в которую помимо участников рынка труда входят занятые: в домашнем хозяйстве; благотворительной работе; государственных мобилизационных структурах (солдаты срочной службы, заключенные исправительно-трудовых учреждений); обучающиеся дневных отделений вузов⁴.

Как видим, диапазон взглядов максимально широкий и принципиально различающийся по своему содержанию, что безусловно требует дальнейшего исследования обозначенных аспектов.

Для уточнения сути рынка труда попытаемся кратко рассмотреть сначала, что же представляет собой рынок как таковой.

Его нередко и совершенно неправильно отождествляют с базаром, аукционом, биржей, ярмаркой. Иногда рынок воспринимается как совокупность рыночных отношений, возникающая в ходе распространения стихийных сил в экономике⁵, что также далеко от истины. С другой стороны, мы считаем более точным и научно обоснованным подходом к восприятию рынка как его характеристики в виде сферы купли-продажи товаров, как обмена, осуществляемого согласно законам товарного обращения, т.е. как совокупной системы «...социально-экономических отношений в сфере обмена, посредством которых на основе широкого применения разнообразных форм и видов собственности, торгово-денежных и финансово-кре-

¹ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов / И.Д. Мацкуляк. М.: Изд-во ЮРАЙТ; 2021. 477 с., (с. 198-223).

² Мацкуляк И.Д. Экономическая теория (Основной курс): учебник для подготовки бакалавров по направлениям 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент – Рекомендовано Ученым советом ГУУ / И.Д. Мацкуляк; Государственный университет управления. М.: Издательский дом ГУУ; 2019. 380 с., (с. 150-182).

³ Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та; 2015. 108 с.

⁴ Общие понятия занятости и рынка труда. Рынок труда (studwood.net) (дата обращения: 05.05.2023).

⁵ Мацкуляк И.Д. Рыночные отношения: вопросы и ответы. Справочное пособие. М.: Экономика; 1992. 246 с.

дитных механизмов достигается удовлетворение интересов потребителей и общественное признание сложившихся затрат в сфере производства и характера труда заключенного в обмениваемых товарах»^{6, 7} [1, с. 178-179].

Отсюда вытекает необходимость и целесообразность в исследовании не только его базовых оснований, но и взаимодействующих с ним иных многочисленных хозяйственных тенденций.

Обратим внимание, что рынок – это, прежде всего, сфера обмена, если не сказать жестче – исключительно купли-продажи товаров. Она представляет собой лишь одну из пяти стадий прохождения последних при их создании и реализации: проектирование, производство, распределение и потребление. Тесно связанный с ними рынок не только в той или иной мере влияет на каждую из них, но также и меняется под индивидуальным, комбинированным или совокупным воздействием с их стороны, обеспечивая при этом движение всех товаров, включая деньги. Сам же рынок развивается как особая форма экономических отношений, связывающих множество разных субъектов предпринимательства (хозяйствования).

В качестве примера рынка, на котором продается или покупается тот или иной товар можно привести бесчисленное множество, при этом каждый из них подвержен, в первую очередь, общим тенденциям, но вместе с тем ни один не обходится без особых, присущих только ему свойств.

Не является исключением и функционирующий в соответствии с требованиями тех же экономических законов рынок труда, являющийся по сути совокупной системой социально-экономических отношений в сфере обмена, посредством которых на основе разнообразных форм и видов собственности, товарно-денежных и финансово-кредитных механизмов удовлетворяются интересы как носителей рабочей силы, так и условий производства, а также общественное признание величины сложившихся стоимостей в данной сфере и характера труда овеществленного в обмениваемых товарах.

Из данного определения видно, что именно на рынке труда происходит купля-продажа рабочей силы, а зона его функционирования не распространяется на проектирование, производ-

ство, распределение и потребление, или иначе на сферу занятости, что характерно для любого другого рынка.

Например, дом, как объект рынка недвижимости, будучи проданным, перестает быть товаром. Более того, в таком случае не имеет принципиального значения поселился ли новый собственник в приобретенном доме сам, или вселил в него кого-то из родственников, или данный дом временно остается без жильцов. Другие покупатели рынка недвижимости на него больше не рассчитывают. Они вынуждены корректировать свои покупательские планы, исходя из выставленных на продажу объектов. Другое дело, если владельцы указанного дома по каким-то причинам вновь выставляют его на продажу, возвращая его тем самым на рынок недвижимости (так называемый вторичный рынок) и превращая в товар.

Примерно такая же ситуация складывается и с рабочей силой, носитель которой после ее приобретения собственником условий производства, включая средства, уходит с рынка труда и переходит в сферу занятости, где ему предстоит работать, т.е. туда, где этот «товар» будет использован.

Поскольку купля-продажа рабочей силы происходит на рынке труда (то есть в сфере обмена и вместе с тем вне таковой), достигнутой договоренности между двумя собственниками (условий производства, включая средства, с одной стороны, и рабочей силы – с другой) оказывается недостаточно. Они обязаны уйти с рынка труда (сферы обмена) в сферу производства. Иначе говоря, операция купли-продажи рабочей силы в сфере обмена, то есть на рынке труда, одновременно осуществляется в сфере производства и в то же время вне таковой. Видимо, поэтому некоторые авторы смешивают эти две сферы – рынок труда (обмен) и занятость⁸ [2, с. 29]. На самом деле оснований для этого у них нет. Известный исследователь трудовых отношений, заслуженный деятель науки Российской Федерации Н.А. Волгин прямо утверждает: «На рынке труда, как институте купли-продажи рабочей силы, нет занятости» [3, с. 5]. Обмен, как уже отмечалось, – одна из пяти, разных стадий, которые проходит товар при его создании и реализации, а занятость распространяется на все остальные четыре из них.

⁶ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов / И.Д. Мацкуляк. М.: Изд-во ЮРАЙТ; 2021. 477 с., (с. 199).

⁷ Мацкуляк И.Д. Экономическая теория (Основной курс): учебник для подготовки бакалавров по направлениям 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент – Рекомендовано Ученым советом ГУУ / И.Д. Мацкуляк; Государственный университет управления. М.: Издательский дом ГУУ; 2019. 380 с., (с. 151).

⁸ Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та; 2015. 108 с. (с. 35).

ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Рынок труда, как и любой другой, выполняет ряд функций:

- информационную, доводящую до собственников условий производства сведения о возрасте, опыте и уровне подготовки специалистов и/или кадров массовых профессий, рабочую силу которых предстоит приобретать; по каким ценам (заработным платам) это делать; до носителей способности к труду – какие вакансии у работодателей имеются, какие требования к работникам они предъявляют, какие условия предлагают;
- регулирующую соотношение потребностей работодателей в рабочей силе, а носителей последней в вакантных рабочих местах, на базе чего определяются пропорции и направления их размещения на микро-, мезо- и макроуровнях на основе расширения или сужения соответствующих спроса и предложения;
- распределительную, способствующую дифференциации доходов как носителей рабочей силы, так и работодателей на основе цен (заработных плат) и обуславливающую социальное расслоение членов общества по получаемым соответствующим средствам;
- стимулирующую, ориентирующую участников рынка труда на удовлетворение их интересов на базе, с одной стороны, повышения качества и профессионально-квалификационных компетенций потенциальных работников, а с другой – условий производства, включая равновесную заработную плату, а также способствующую, активизации механизма мотивации труда, росту его производительности, улучшению создаваемых товаров на основе внедрения лучших достижений НТП;
- интеграционную, эволюционно объединяющую многочисленные субъекты рынка труда, формирующую их в единый сегмент местного (муниципального), городского, регионального и федерального пространства, а также глобального международного и мирового рынка труда;
- saniрующую, избавляющую рынок труда от неконкурентоспособных его субъектов – работодателей и наемных работников; осуществляющую социальную поддержку безработных путем перераспределения их рабочей силы между отраслями и организациями экономики страны;
- аллокационную, обеспечивающую оптимизацию воспроизводства рынка труда на основе неординарных инновационных методов высокоэффективных комбинаций трудовых ресурсов, производственных мощностей экономики.

Что касается занятости, то она, как утверждает Н.А. Волгин, не является деятельностью: «...Занятость – это участие в деятельности, это степень участия рабочей силы, трудовых ресурсов в общественно полезном труде» [3, с. 5]. «Занятость – это такое участие в деятельности граждан, которое связано с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащее законодательству и приносящее им определенный заработок (трудовой доход) [4, с. 483].

Занятость осуществляется с учетом ряда основных принципов:

- свобода занятости, включая право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительной занятости и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудовой занятости;
- обеспечение права каждого занятого на справедливые условия труда, включая его безопасность и право на отдых;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
- обеспечение равенства возможностей работников;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников⁹.

Попытка обобщения общего и особенного рынка труда и занятости позволяет утверждать: обоим явлениям и категориям, их отражающих, присуща рабочая сила или способность к труду. Вместе с тем в первом случае ее носитель – чело-

⁹ Трудовой Кодекс РФ, статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений / Консультант Плюс (consultant.ru) (дата обращения: 05.05.2023).

век, будущий работник обладает рабочей силой потенциально. Она не может быть приведена им в действие, так как для этого нужны условия производства, включая средства. Именно поэтому ее носитель вынужден обращаться к их собственнику, что удобнее всего сделать на рынке труда. В свою очередь, предприниматель, имеющий в распоряжении вакантные рабочие места и нуждающийся в рабочей силе, вынужден обращаться к ее носителю, уже находящемуся на рынке труда.

Лишь договорившись о сделке оба участника рынка – собственник рабочей силы и собственник средств производства – могут его покинуть. Один из них передает свою рабочую силу в распоряжение другому и под его контроль. На этом основании он приступает на оговоренное время к работе. Другой же, получив ее, распоряжается ею, запускает процесс производства, в котором потенциальная рабочая сила бывшего субъекта рынка труда превращается в функционирующую, действующую, создающую новый соответствующий товар. Иначе говоря, ее носитель – работник переходит в сферу занятости, становится занятым, участвует в производственной деятельности. Во втором случае (в сфере занятости) рабочая сила изначально фактически включается в процесс производства всякий раз, когда согласно заключенному договору она пускается в ход для создания каких-либо потребительных стоимостей.

У рынка труда и сферы занятости много других общих, схожих, единых сторон, поскольку они «... являются неотъемлемыми структурообразующими частями экономик стран, регионов, а также предприятий и организаций, когда речь идет, о так называемом, внутреннем рынке труда. Они, их состояние и перспективы развития – составные элементы экономики труда, трудовой сферы, условия и обязательные требования для качественного и эффективного формирования и использования трудовых ресурсов и рабочей силы» [3, с. 5].

В то же время между рынком труда [5] и сферой занятости [6] имеется ряд существенных различий. Во-первых, на рынке труда фактически функционируют рабочие силы работников и предпринимателей, принадлежащие, как уже отмечалось, равноправным собственникам. Работники обладают только способностью к труду, а предприниматели – кроме предприимчивости, условиями производства, включая средства. В сфере занятости рабочая сила, оставаясь неотделимой от своего носителя – работника, перехо-

дит в распоряжение предпринимателя или собственника. Это принципиальный момент, своего рода водораздел в понимании рынка труда, где функционируют два равноправных собственника, и сферы занятости, в которой вся собственность условий производства, включая рабочую силу, принадлежит уже только одному из них. Более того, ему же принадлежат на этой основе и результаты труда работника. Во-вторых, на рынке труда носитель рабочей силы договаривается о величине своей будущей заработной платы (собственном доходе) при условии выполнения персонального задания по созданию стоимости определенной величины. В сфере занятости последнее фактически распадается на две части – большая из них, основная выплачивается работнику, а меньшая, но очень важная для предпринимателя, остается в распоряжении последнего. В-третьих, целью, движущим мотивом наемных работников, обладающих рабочей силой, которая выставляется на продажу на рынке труда, выступает удовлетворение собственных насущных потребностей, а также членов его семьи, а товаропроизводителя-предпринимателя в сфере занятости – извлечение максимальной прибыли, постоянное обогащение. В-четвертых, на рынке труда нет продукта труда, так как продаваемая рабочая сила не потребляется, а в сфере занятости, как раз благодаря ее переходу от работника в распоряжение предпринимателя и под его контроль, продукт труда формируется, он принадлежит собственнику условий производства. В-пятых, рынок труда исторически эволюционирует как совокупная система сферы обмена, тяготеющая к инфраструктурному проявлению, а сфера занятости превращается в господствующую форму организации общественного производства. И, наконец, в-шестых, рынок труда «от основания до макушки» наполнен рыночностью, а сфера занятости внутри основного звена экономики фактически ее лишена.

Обратим внимание еще на один существенный момент. До сих пор в центре нашего внимания как относительно рынка труда, так и сферы занятости был наемный работник со своим товаром – рабочей силой. Это связано с тем, что в условиях капиталистического способа производства именно товарные отношения наемного труда и капитала становятся господствующими. Причем настолько, что пронизывают все «поры» общественного хозяйства, а товар превращается в элементарную «клеточку». Его капиталистическая практика охватывает все другие катего-

рии работников, например, самозанятых [7-11] или фрилансеров [12-13]. Их зависимость, как и любого другого уклада в данных условиях, от господствующих флюидов упомянутой «клеточки» настолько полная, что вынуждает функционировать по тем же экономическим законам, включая специфические, и их системе. Понятно, что самозанятые работники не продают собственную способность к труду себе или членам семьи, как и не покупают ее у себя, или членов своей семьи. Но самостоятельно произведенный ими товар, который они продают, создает иллюзию овеществления в нем их собственной рабочей силы, преобразовывающейся якобы в стоимость данного товара (услуги). Это происходит благодаря господствующим вокруг капиталистическим отношениям наемного труда, подобно тому, как земельные участки или товары казенных предприятий реализуются по законам рынка, в условиях которых эти операции только и осуществляются. Как правило, именно из числа самозанятых выдвигаются творческие деятели – писатели, поэты, художники, кинорежиссеры, артисты, музыканты и др., создающие благодаря своим способностям замечательные выдающиеся произведения, иногда становящиеся бесценными.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ОСОБОГО ТОВАРА НА РЫНКЕ ТРУДА

Сопоставление товара-рабочей силы, или способности к труду с трудом, который якобы подвергается купле-продаже на рынке, полагаем, неправомерно. Достаточно напомнить, что труд – это потребление рабочей силы, то есть процесс ее функционирования в единстве со средствами и предметами труда или средствами производства. Труд не обладает ни потребительной стоимостью, ни стоимостью, следовательно, его не принято оценивать и со стороны меновой стоимости [14]. С другой стороны, все эти признаки присущи рабочей силе, которая обладает, как известно, потребительной стоимостью – способностью создавать новую стоимость, в том числе прибавочную. Ей присуща также и стоимость, составляющая совокупную величину стоимости жизненных средств, необходимых человеку для формирования его способности к труду и ее поддержания в необходимом рабочем состоянии в течение всей трудовой жизни. Другими словами, рабочая сила – это товар. Именно он подвергается купле-продаже на рынке труда. Констатация этого давно известного факта, казалось бы,

ставит точку в бытовавших когда-то научных, околонучных и, прямо скажем, далеких от науки страстях.

Однако несколько лет назад в авторитетном издании уважаемый автор – специалист в области экономики труда опубликовал дискуссионную статью, в которой отвергается подобная постановка вопроса. «Анализ трудовых отношений, – пишет он, – позволяет сделать принципиальный вывод: способность к труду наемного работника в виде рабочей силы на рынке труда, став товаром, тем не менее не является предметом купли-продажи. Товаропроизводитель берет ее в свое распоряжение на время в целях производства добавочного продукта. Для этого способность работника производить прибавочную стоимость товаропроизводитель берет в аренду как его собственность» [15, с. 63].

В качестве доказательства выдвинутой идеи в публикации приводится несколько аргументов. В частности: «поскольку рабочая сила не отделима от человека, значит, должен быть куплен и человек. При рабовладельческом строе покупали рабов, чтобы они работали, должна была также покупаться способность работать вместе с человеком, чтобы ее использовать. Но очевидно, что человек не является предметом сделки» [15, с. 65].

На первый взгляд, автор рассуждает вполне логично. Однако упускает важнейший аспект: в наше время, то есть при капитализме человек не является предметом купли-продажи и в большинстве своем лично свободен. Именно потому, что он ничем, кроме способности к труду, не обладает, ему приходится ее продавать владельцу средств производства, чтобы выжить. Иначе наступает люмпенизация, пауперизация, а то и гибель. Что же касается рабовладельческого строя, то в тех условиях, будучи рабом, человек полностью, включая его способности, зависел от своего хозяина. Собственно и у рабовладельца не было потребности приобретать рабочую силу, так как она принадлежала ему вместе с рабом и всеми его другими способностями.

Другой аргумент автора рассматриваемой идеи выражается в том, что «если товар продан, то у него должен быть новый владелец. Он получает права на свою новую собственность: ее использовать и ею распоряжаться, вплоть до продажи. Однако товаропроизводителю такие права не нужны, его интересуют лишь результаты ее использования. Забота о новой собственности с ее проблемами и затратами ему ни к чему: изготовленная наемными работниками продукция

для извлечения прибавочной стоимости – вот что самое вождеденное. Другими словами, способность к труду остается в собственности работника» [15, с. 65]. В приведенном утверждении многое правильно. Так, у приобретенного товара – рабочей силы действительно появляется новый владелец, который получает на нее право пользования и распоряжения, вплоть до продажи. Но не для того он покупал данный товар, чтобы продать. Нового собственника на самом деле интересуют, как верно отмечает автор статьи, в первую очередь, результаты использования купленного товара – рабочей силы. Однако утверждение, что новому собственнику безразличны новые права на новую собственность, ничем не подкреплено. Как раз, наоборот, он денно и нощно заботится об их соблюдении. Это означает, что для него крайне важно, чтобы новая собственность использовалась эффективно, по назначению. Чтобы проблемы, возникающие в ходе ее эксплуатации [16, с. 178-185], решались оперативно и вовремя. Чтобы расходы на эти цели были минимальными. Только при таких условиях извлечение прибавочной стоимости будет вождеденным! И, наконец, утверждение автора в этой части статьи будто бы «способность к труду остается в собственности работника» не выдерживает критики. Пусть этот «собственник» попробует унести свою способность к труду за час, а тем более за два или три часа до окончания рабочего дня, прекратив работу. Не только он, но и другие такие же, как он наемные работники (после принятия необходимых мер настоящим собственником данного товара-рабочая сила) больше не пожелают этого делать.

Третье положение рассматриваемой аргументации сводится к тому, что «если товаропроизводитель купил способность к труду, то потом, после окончания пользования ею, он должен продать ее обратно работнику» [15, с. 65]. Будто бы ничего подобного нигде и никогда не было. На самом деле все не так просто как кажется на поверхности. На практике такие ситуации повторяются многократно¹⁰. При этом важно иметь в виду, что на рынке труда продается рабочая

¹⁰ Например, больной приобрел для лечения лекарство, но выздоровел быстрее, чем предполагал. Препарат остался. Даже если у него сохранился кассовый чек, то в аптеке его не приобретут обратно. Иначе говоря, данный товар возврату не подлежит. То же можно сказать об открытом пакете молока, буханке хлеба и многих других товарах. Автору этих строк известен случай, когда в свое время человек приобрел автомобиль «Волга», а спустя двенадцать лет, имея на спидометре всего 72 км, решил его вернуть, то у него ничего не получилось. И это, несмотря на то, что в данное время новая партия подобных автомобилей сбывалась значительно дороже, чем наш собственник рассчитывал получить обратно при возврате «Волги».

сила готовая к труду. Во всяком случае, это оговаривается во время сделки «купли-продажи» и новый собственник – предприниматель – исходит именно из этого. Выходит же способность к труду из процесса потребления, то есть процесса труда израсходованной, изнеможенной. Особенно это наглядно прослеживается на примере Японии, где сложилась, как известно, система пожизненного найма. Когда по возрасту человек завершает свою трудовую деятельность, то, безусловно, им учитывается состояние собственной способности к труду, возможность или предел ее функционирования. Вместе с тем считаем вполне уместным оговориться, что проблема не сводится к возрастному пределу функционирования рабочей силы. Ее следует рассматривать на разных этапах жизненного пути, каждый раз принимая во внимание и ее изношенность, отсталость и т. п.

Еще одно обоснование в пользу позиции автора упомянутой статьи сводится к утверждению, что «использование товаропроизводителем способности к труду в виде рабочей силы носит временный характер, необходимый для производства продукции и достижения на этой основе прибавочной стоимости» [15, с. 65]. Сама по себе эта мысль правильная. Но как временный характер способности к труду в виде рабочей силы действует против того, что, будучи товаром, она все же не продается, а передается в аренду, не ясно. Кратковременный характер товара не может сказываться на товаре относительно того будет он продаваться потребителю или последний будет его арендовать. Иногда даже, наоборот. Так, любой предприниматель хорошо знает, что оборотные средства всегда участвуют в одном производственном обороте. В этом смысле они всегда носят кратковременный характер (как и рабочая сила в интерпретации упомянутой статьи). Однако, их, как правило, не арендуют, а покупают для собственного производства. Иногда, правда, делают это за счет заемных средств, но все же приобретают.

Подводя итог этой части исследования, констатируем: рабочая сила, или способность к труду, будучи товаром, не арендуется, а продается на рынке труда. Ее новым собственником становится товаропроизводитель – предприниматель, в руках которого сосредоточены условия производства, включая средства и способность к труду. Под его руководством осуществляется процесс производства, в котором потребляется приобретенная им в собственность рабочая сила.

Будучи потребленной, она, овеществившись в новом товаре, принадлежит в этом качестве товаропроизводителю-предпринимателю. У наемного работника имеется природный потенциал собственного организма, позволяющий восстанавливать израсходованную рабочую силу, если ее носитель позаботится об этом, что позволяет ему каждый раз включаться в очередной производственный процесс. Наемный работник продолжает быть собственником своей способности к труду в течение всей трудовой жизни, за исключением периода, на который он отчуждает ее в связи с продажей товаропроизводителю-предпринимателю (участием в процессе труда под его руководством).

Кроме отмеченного, укажем также на допущенную методологическую оплошность при исследовании затронутых явлений и проблем.

Дело в том, что не только арендатором, но и арендодателем может быть не просто собственник, каким в нашем случае является носитель рабочей силы, а собственник средств производства. Следовательно, способность к труду с научных позиций, не являясь средством производства, не может быть объектом аренды. В то же время она продается, подобно тому, как это происходит с другой человеческой способностью – петь или играть. Запись песни певца или игры музыканта можно сдать в аренду, а живьем арендовать их не получается. Собственно не только отечественная, но и повсеместная мировая практика это подтверждает.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование показывает, что рынок труда и занятость являются неотъемлемыми составляющими современного экономического развития. Главным объектом, функционирующим в каждой из данных сфер, выступает рабочая сила, или способность к труду. Тенденции же, которые в них возникают, превращают рынок труда и сферу занятости в разные по содержанию социально-экономические системы, во многом связанные между собой и зависимые друг от друга. Каждой из них присуще богатое и противоречивое собственное своеобразие, отличное одно от другого. Рынок труда – это сфера обмена, в которой происходит купля-продажа рабочей силы, превратившаяся в товар и способствовавшая своим появлением возникновению капитализма. В начале 2023 г. в России она охватывала 2,6 млн человек (индивидуальных способностей к труду). Занятость же распространена

во всех остальных сегментах экономики – проектировании, производстве, распределении и потреблении. Именно в них создается новая стоимость, включающая ее прибавочную часть. Здесь трудится 77,4 млн работников¹¹. В совокупности рынок труда и сфера занятости представляют рыночную экономику. В наши дни в ней числится почти 80 млн человек экономически активного населения страны, человеческие способности которого арендовать нельзя, можно только подать или продать – третьего не дано.

Вместе с тем исследование позволяет сделать вполне обоснованный методологический вывод о том, что работнику-носителю рабочей силы и в этом качестве субъекту капиталистической экономики, присущи разные признаки в неодинаковой рыночной среде. То же вполне справедливо и относительно товаропроизводителя-предпринимателя. Оба они – равноправные собственники: один – своей способности к труду, другой – условий производства, включая средства. Каждый нуждается друг в друге. Отсюда следующий, уже практический вывод о том, что их сделка купли-продажи рабочей силы на рынке труда вполне объективное явление, без которого не может развиваться капиталистическое производство. Именно поэтому его призваны поддерживать и стоять на страже обеих сторон и государство, и профсоюзы страны, их органы всех уровней.

В то же время оба субъекта сделки при потреблении рабочей силы в процессе труда, продолжая оставаться равноправными агентами заключенного договора, обязаны в соответствии с ним выполнять взятую на себя миссию. Работник, реализовав собственную рабочую силу товаропроизводителю, выполняет все его команды, под контролем которого она функционирует, создавая соответствующую стоимость (новый товар). Предприниматель же распоряжается купленной способностью к труду по своему усмотрению, используя ее в процессе труда. В конечном счете, он присваивает результат труда и часть овеществленной в нем прибавочной стоимости, одновременно рассчитываясь с работником за приобретенную и израсходованную в ходе работы рабочую силу. Именно в этом и состоит третий обобщенный теоретико-практический вывод данной статьи.

¹¹ Уровень занятости населения России в 2022-2023 годах (visasam.ru) (дата обращения: 07.05.2023).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мацкуляк И.Д. Политико-экономическая природа рыночных отношений: монография / И.Д. Мацкуляк. М.: КНОРУС; 2020. 442 с.
2. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: *Международные отношения*; 1991. 184 с.
3. Волгин Н.А. Рынок труда и сфера занятости: функциональная общность и принципиальные различия. *Социально-трудовые исследования*. 2021;1(42):5. DOI:10.34022/2658-3712
4. Мацкуляк И.Д. Экономика: научные очерки. Изд. 2-е, доп. и перераб. М.: Изд-во РАГС; 2005. 504 с.
5. Guillermo Guzman (2014). How effective are active employment policies to reduce unemployment in EU countries? *Atlantic Review of Economics*, 2nd Volume
6. Hanson P. (2019). Russian Economic Policy and the Russian Economic System Stability Versus Growth. *Russian and Eurasia Programme, Research Paper*, London, 22 p.
7. Bogenhold D., Staber U. The Decline and Rise of Self-employment. *Work, Employment and Society*.1991;5(2):223-239.
8. Blanchflower D.G., Oswald A.J. What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economic*.1998;16(1):26-60.
9. Hundley G. Family background and the propensity for self-employment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*.2006;45(3):377-392.
10. Chlosta S. et al. Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. *Small Business Economics*.2012;38(1):121-138.
11. Fairlie R. W., Meyer B.D. Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations. *Journal of human resources*.1996.31(4):757-793.
12. Kirchner I., Mittelhamm E. Employee or Freelance Worker/ In: Kirchner I., Kremp P., Magotsch V. (eds) *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Springer, Berlin, Heidelberg.2010;45-52. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-55597-2_4
13. And A. History of Freelancing – a tale from the Ancient Times. *Truelancer blog*.2018. URL: <https://www.truelancer.com/blog/history-of-freelancing/> (Дата обращения: 06.05. 2021).
14. Мацкуляк И.Д. Труд: механизм развития в АПК. М.: Луч; 1991. 176 с.
15. Ракоти В.Д. Труд, заработная плата и собственность. *Социально-трудовые исследования*. 2019;3:63-75. DOI:10.34022/2658-3712
16. Мацкуляк И.Д., Алиев У.Т.О., Мацкуляк Д.И. Об эксплуатации безопасности труда. *Уровень жизни населения регионов России*. 2015;4(198):178-185.

REFERENCES

1. Matskulyak I.D. The political and economic nature of market relations: monograph / I.D. Matskulyak. M.: KNORUS; 2020. 442 p. (In Russ.).
2. Nikiforova A.A. Labor market: employment and unemployment. Moscow: International Relations; 1991. 184 p. (In Russ.).
3. Volgin N.A. The labor market and the sphere of employment: functional generality and fundamental differences. *Social and Labor Research*.2021;1(42):5. DOI:10.34022/2658-3712. (In Russ.).
4. Matskulyak I.D. Economics scientific essays. 2nd edition, supplement and revision. M.: Publishing House of the RAGS; 2005. 504 p. (In Russ.).
5. Guillermo Guzman (2014). How effective is an active employment policy to reduce unemployment in the EU countries? *Atlantic Review of Economics*, 2nd vol.
6. Hanson P. Russian economic policy and the Russian economic system: Stability versus growth. *Russia and Eurasia Program, Research Paper*, London. 2019. 22 p.
7. Bogenhold D., Staber U. The Decline and Rise of Self-employment. *Work, Employment and Society*.1991;5(2):223-239.
8. Blanchflower D.G., Oswald A.J. What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economic*.1998;16(1):26-60.
9. Hundley G. Family background and the propensity for self-employment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2006;45(3):377-392.
10. Chlosta S. et al. Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. *Small Business Economics*. 2012;38(1):121-138.
11. Fairlie R.W., Meyer B.D. Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations. *Journal of Human Resources*.1996.31(4):757-793.
12. Kirchner I., Mittelhamm E. Employee or Freelance Worker/ In: Kirchner I., Kremp P., Magotsch V. (eds) *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Springer, Berlin, Heidelberg.2010;45-52. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-55597-2_4
13. And A. History of Freelancing – a tale from the Ancient Times. *Truelancer blog*.2018. URL: <https://www.truelancer.com/blog/history-of-freelancing/> (Accessed on 06.05. 2021).
14. Matskulyak I.D. Labor: the mechanism of development in agriculture. M.: Luch; 1991. 176 p. (In Russ.).
15. Rakoti V.D. Labor, wages and property. *Social and Labor Research*. 2019;3:63-75. DOI:10.34022/2658-3712. (In Russ.).
16. Matskulyak I.D., Aliyev U.T.O., Matskulyak D.I. About the operation of labor safety. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2015;4 (198):178-185. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Иван Дмитриевич Мацкуляк – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры экономической политики и экономических измерений Института экономики и финансов Государственного университета управления, Москва, Россия
Ivan D. Matskulyak – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Economic Policy and Economic Measurements of the Institute of Economics and Finance of the State University of Management, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>
 mid48@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 10.05.2023; после рецензирования 24.05.2023, принята к публикации 27.05.2023.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
The article was submitted on 10.05.2023; revised on 24.05.2023 and accepted for publication on 27.05.2023.
The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-17-28

УДК 331.446.4

JEL J01, J24, M51

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: НАУЧНЫЕ И ОКОЛОНАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ЕЕ ОЦЕНКЕ

Б.Г. Збышко

Московский государственный педагогический университет, Москва, Россия

А.Ф. Степусь

ООО «Корпорация «Аксион», г. Ижевск, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – рабочая сила как способность к труду и ее носитель. **Предмет** исследования – совокупность экономических отношений между субъектами трудового процесса по поводу конкурентоспособности рабочей силы и ее оценки. Поскольку ограниченность тестов коэффициентов интеллекта человека не позволяет всесторонне оценить развитость конкурентоспособности рабочей силы, **целью** данной работы стала разработка и обоснование целостной системы оценки способностей к труду. Используются **методы** анализа и синтеза научной литературы, а также Интернет-источников. В результате разработана и обоснована единица измерения конкурентоспособности рабочей силы с целью оценки, мониторинга и определения путей повышения. Полученные **результаты** могут быть использованы органами власти, промышленными предприятиями и образовательными учреждениями, осуществляющими функции, связанные с формированием и развитием конкурентоспособности рабочей силы. **Актуальность** тематики исследования заключается в том, что курс на развитие инновационной экономики, всеохватность цифровизации, отмирание устаревших и появление новых профессий предопределяют возникновение рисков роста безработицы, сокращение занятости и потребность в правильной профессиональной ориентации, что обуславливает необходимость выявления способностей человека на ранней стадии формирования конкурентоспособности его рабочей силы. **Научная новизна** исследования состоит в обосновании разработанных авторами методов оценки системной конкурентоспособности рабочей силы, позволяющей преодолеть социально-трудовую незащищенность работника.

Ключевые слова: рабочая сила; конкурентоспособность; умственные способности; тесты IQ; треды.

Для цитирования: Збышко Б.Г., Степусь А.Ф. Конкурентность рабочей силы: научные и околонаучные подходы к ее оценке. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):17-28. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-17-28.

ORIGINAL PAPER

LABOR FORCE COMPETITIVENESS: SCIENTIFIC AND NEAR-SCIENTIFIC APPROACHES TO ITS ASSESSMENT

B.G. Zbyshko

Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia

A.F. Stepus

Aksion Corporation LLC, Izhevsk, Russia

ABSTRACT

The object of the study is the labor force as the ability to work and its carrier. **The subject** of the study is a set of economic relations between the subjects of the labor process regarding the competitiveness of the labor force and its assessment. Since the limitations of human intelligence coefficient tests do not allow a comprehensive assessment of the competitiveness of the labor force, **the purpose** of this study was the development and justification of a holistic system for assessing the ability to work. **The methods** of analysis and synthesis of scientific literature and Internet sources were used. As a **result**, the unit of measurement of labor force competitiveness was developed and substantiated in order to assess, monitor, and identify ways to improve. The research results can be used by authorities, industrial enterprises, and educational institutions that perform functions related to the formation and development of labor force competitiveness. **The relevance** of the research topic lies in the fact that the course towards the development of an innovative economy, the inclusiveness of digitalization, the withering away of obsolete, and the emergence of new professions predetermine the risks of rising unemployment, a reduction in employment and the need for proper professional orientation, which necessitates identifying a person's abilities at an early stage of formation of the workforce competitiveness. **The scientific novelty** of the study consists in the substantiation of the methods developed by the authors for assessing the systemic competitiveness of the labor force, which makes it possible to overcome the social and labor insecurity of the worker.

Keywords: labor force; competitiveness; mental abilities; IQ tests, threads.

For citation: Zbyshko B.G., Stepus A.F. Labor force competitiveness: Scientific and near-scientific approaches to its assessment. *Social and labor research*. 2023;52(3):17-28. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-17-28.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данного исследования имеет несколько веских обоснований и доводов. Во-первых, в условиях санкций и последствий ограничений, связанных с пандемией, насущной потребностью всей экономической системы становится конкуренция и конкурентоспособность. Во-вторых, поскольку способности может иметь только рабочая сила, как основа всего экономического развития, то бесспорным становится понятие конкурентоспособность рабочей силы. В-третьих, в исследовании на центральное место выведена оценка, как основа соотнесения степени развитости сформированной рабочей силы, что крайне актуально в текущих меняющихся событиях. В-четвертых, целесообразно по-научному четко выдвинуть тезис, что формирование инновационной экономики предопределяет необходимость активизации проявления творческой инициативы, что нуждается в полноценной комплексной оценке умственных способностей. В качестве инструментов такой оценки используются разнообразные методы (аттестация, конкурсный отбор, метод 360°, тесты IQ и другие). Особый интерес вызывают с учетом массовости распространения тесты IQ.

РОЛЬ И МЕСТО ТЕСТОВ IQ В ОЦЕНКЕ УМСТВЕННЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

В условиях цифровизации и инновационной экономики оценка умственных способностей и степени их использования в процессах труда начинает приобретать центральную роль, однако повсеместно применяется в настоящее время тест IQ (англ. Intelligence quotient) – это оценка способностей человеческого интеллекта, или сокращенно КИЧ (коэффициент интеллекта человека), с помощью которого оценивается уровень способностей в сравнении со средним показателем интеллекта человека того же возраста, что и испытуемый, т.е. за эталон или меру, единицу измерения в данном случае принимается средний результат человека в том или ином возрасте. Однако, и такие тесты могут использоваться для оценки отдельных направлений способностей человека, являющегося носителем рабочей силы. Чтобы определить уровень, необходимо пройти специальный тест на логику, гибкость мышления, способность быстро считать и выявлять закономерности. При этом примечателен факт, что только 2% населения Земли имеют IQ выше 132 [1]. Психологи говорят о среднем IQ, а также об IQ выше или ниже нормы. Средним IQ считается показатель 100, с отклонением плюс-минус 15. Это значит, что если измерить IQ

у большой группы людей, большинство наберут от 85 до 115 баллов. В 1904 году британский психолог Ч. Спирмен заметил, что различные когнитивные способности человека тесно связаны друг с другом и предположил измерить интеллект человека. На основе разработок Ч. Спирмена психологи начали разрабатывать методы измерения: тесты, опросники, задания, анкеты для разных возрастных групп. К числу вариантов такого тестирования относятся:

- **Тест Стэнфорд-Бине**, являющийся одним из самых известных тестов на IQ у детей. В начале 1900-х гг. французские психологи Теодор Симон и Альфред Бине разработали шкалу измерений умственных способностей, чтобы отделить одаренных детей от тех, которым необходима помощь и поддержка в обучении. Сейчас тест существует в уже пятой редакции и используется в Европе и США в клиниках, центрах дополнительного образования или школах для детей с трудностями в обучении.

- **Тест Векслера**, разработанный американским психологом Дэвидом Векслером, который предложил в 1939 г. серию тестов для измерения умственных способностей в клинических целях и только для взрослых. Потом его адаптировали для детей и впоследствии обе шкалы дорабатывались. Данный тест применяют в России: при диагностике у ребенка задержки развития, аутизма, для определения умственной отсталости у детей и взрослых. Его результаты используются для медицинской диагностики, тест является обязательным в рамках любых официальных комиссий: ПМПК (психолого-медико-педагогическая комиссия) или МСЭ (медико-социальная экспертиза) и других. Его проводят клинические и медицинские психологи.

- **Тест Айзенка** разработанный британским психологом Гансом Айзенком и применяемый в различных (насчитывающих около десятка) его вариантах. Ряд из них объединен в «комбинированный IQ-тест Айзенка» из 40 вопросов (рис. 1).

Данный тест получил широкое распространение в России, но в англоязычном мире он почти не используется для измерения интеллекта. Тест Векслера считается на Западе более надежным и корректным.

- **Тест Равена**, (прогрессивные матрицы Равенна), являющийся невербальным тестом, состоящий из 60 рисунков-заданий, названных «матрицами». В каждом задании нужно выбрать недостающий элемент, который дополнит картинку. Тест быстро распространился и стал использоваться для диагностики умственного ин-

теллекта у новобранцев армии США, студентов университетов и школьников.

• **Школьный тест умственного развития** (сокращенно ШТУР) был разработан группой российских психологов специально для диагностики умственного развития учеников 7–9 классов. Он состоит из 6 частей, в каждой собраны однотипные вопросы на общие знания и эрудицию, на умение устанавливать аналогии, логически рассуждать, находить закономерности в числовом ряду. Данный тест позволяет измерить степень совпадения уровня умственного развития одного ученика с общим уровнем в группе, определить имеющиеся у ребенка проблемы с усвоением школьной программы. Как отмечает клинический психолог, исследователь РАНХиГС Галина Андреева: «Традиция измерения и изучения интеллекта – это западная традиция, отечественная психология разрабатывала тесты диагностики мышления. В России самые распространенные тесты на интеллект – это тест Векслера, матрицы Равена, тест Айзенка-Горбова» [2].

В 2002 г. для определения уровня интеллекта в различных обществах 81 страны с разными природно-климатическими, культурно-этническими и территориально-региональными особенностями по странам мира британские психологи Ричард Линн (Richard Lynn) и Тату Ванханен провели исследование тестов IQ и по его результатам опубликовали книгу «Коэффициент интеллекта и богатство народов» (англ.: IQ and the Wealth of Nations) [3]. Авторы, в частности, приходят к бесспорному выводу: в странах с более холодным климатом средние значения IQ максимальны. Данный научный результат в полной мере совпадает с нашими выводами, полученными в ходе анализа территориально-организационных особенностей конкурентоспособности рабочей силы в России, а также Финляндии, Швеции, Дании, Норвегии, странах Прибалтики. Непростые условия северных широт, суровый климат заставлял проживающих здесь людей преодолевать трудности, иметь хорошую смекалку, быть изобретательными и предприимчивыми, что и стало основой высокой конкурентоспособности сформировавшейся в этих странах рабочей силы.

Многие тесты, близкие к IQ-тестам, используются при приеме на работу в крупные аудиторские, консалтинговые, юридические компании и инвестиционные банки. Даже в советской системе найма существовали специальные стенды по степени быстроты реакции, по усидчивости и прочим навыкам, посредством которых при найме работни-

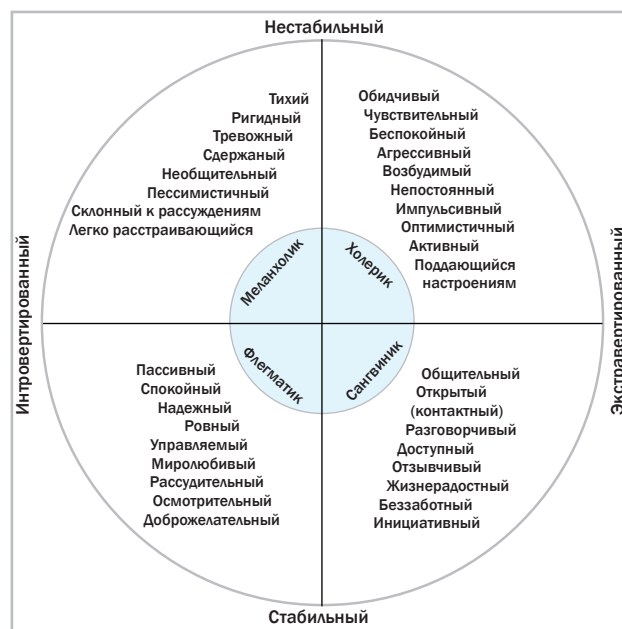


Рис. 1 / Fig. 1. Модель для тестов Айзенка / Eysenck test model

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ка можно было бы сказать, что один может работать водителем, но не может быть монтажником, а другой, наоборот. Такие специальные стенды существовали еще в конце прошлого века и активно использовались многими градообразующими предприятиями в СССР. Современная автоматизация отчасти позаимствовала их и дополнила целым комплексом тестов по психологии. В настоящее время консалтинговая компания Deloitte, входящая в «Большую четверку аудиторов», отбирает кандидатов с помощью специальных оценочных тестов. В России подобные тесты также существуют и активно используются службами управления персоналом и различными рекрутинговыми, кадровыми агентствами.

Однако, связана ли ваша конкурентоспособность и ваш уровень оценки по тесту IQ с вашей успешностью? Влияют ли способности реализовываться в трудовой и социальной жизни и в качестве рабочей силы и в качестве человека и гражданина на уровень успешности и достижение цели конкурентоспособности. Известны случаи из мировой практики когда, например, миллиардер Илон Маск, в настоящее время экспериментирующий с чипированием обезьян, стремящийся с помощью чипов облегчить жизнь многих людей, признался, что у него синдром Аспергера. Это расстройство аутистического спектра, у носителей которого бывают трудности с общением и социализацией, но им нередко свойственны повышенные когнитивные и вербальные способности. С другой стороны, психологические отклонения или, наоборот, уровень IQ выше среднего не всегда явля-

ется залогом успеха в жизни, многое зависит от настойчивости, от обстоятельств, в условиях которых человек может реализовать свои способности, свою конкурентоспособность. И в этом случае можно сказать, что полностью совпадает степень развитости конкурентоспособности и уровень IQ, который более 200 у австралийского математика Теренса Тао, американского астрофизика Кристофера Хирата или американской журналистки Мэрилин вос Савант. В России также немало выдающихся ученых и личностей, открывших и проложивших дорогу развитию целым направлениям знаний всего человечества. К сожалению, у многих из них (М.В. Ломоносов, Д.И. Менделеев, Л.С. Выготский, В.И. Вернадский, И.И. Ползунов, И.В. Курчатов, А.А. Александров, Е.М. Примаков, Н.М. Амосов, В.Я. Климов, В.М. Бехтерев, Н.П. Бехтерева и др.) нет официально зарегистрированных результатов тестов IQ. А у некоторых и не могло быть, поскольку эти тесты в их годы просто отсутствовали.

СИСТЕМНО-ПОШАГОВЫЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Схематично процесс повышения конкурентоспособности рабочей силы и человеческую жизнь в процессах познания можно представить в виде этапов формирования и развития конкурентоспособности рабочей силы (рис. 2).

Безусловно, на рис. 2 представлена упрощенная схема, и поступательное движение вперед часто обрывается и имеет тенденцию к спаду, в связи с тем же увольнением, утратой профессиональных компетенций вследствие безработицы, и поступательный рост происходит через переобучение и овладение новой профессией на новом рабочем месте. В итоге этапы будут иметь зигзагообразный вид, но в теоретическом плане, если взять все компетенции и, поддерживая их плавно производить перемену труда, уходя с основного места на совместительство, а затем на основное место, можно сгладить эти перепады и суммарно накопленный профессионально-квалификационный рост будет накапливать профессиональное разнообразие рабочей силы. Поэтому, по существу, данные тенденции имеют в значительном временном периоде тенденцию к росту.

В рамках перехода от одного этапа формирования конкурентоспособности к другому крайне важно всесторонне проанализировать склонности и способности ребенка, чтобы правильно направить его развитие на каждом этапе формирова-

ния конкурентоспособности рабочей силы. Мария Монтессори, Е.А. Климов, К.Г. Юнг и другие выдающиеся педагоги, психологи и ученые по-разному определяли направления развития личности и впоследствии профессионального становления рабочей силы в зависимости от склонностей ребенка, систематизируя и группируя способности на ранних стадиях их формирования (табл. 1).

Так Мария Монтессори смогла проверить свое учение на практике лишь в 1907 г., с открытием первого Casa dei Bambini – «дом ребенка» в Сен-Лоренцо. Наблюдая за детьми, общаясь с ними, Мария начала создавать свою методику. Ее первая книга «Метод научной педагогики», по которой обучают детей в домах ребенка, вышла в 1909 г. [4]. Суть методики заключается не столько в грамотном донесении материала, сколько в развитии самостоятельности в самом ребенке. В сущности, эта методика дошкольного воспитания и формирования личности, по которой уже происходит первоначальное формирование склонностей и навыков, которые в дальнейшем получают развитие в школе.

Другой подход был у академика Е.А. Климова – специалиста в области педагогики и психологии труда, разработавшего теорию типологического индивидуального стиля деятельности и направления профессионального самоопределения [5]. Основным критерием его методики, которая определяет типы профессий по Климову, является «объект труда». Это то, на кого или на что направлена преобразующая активная деятельность профессионала. При этом Климов выделяет пять таких «объектов труда»: «человек-природа», «человек-техника», «человек-человек», «человек-знаковая система», «человек-художественный образ». Данные механизмы непосредственно важны для профессионального ориентирования со школы и до учреждения профессионального образования. Важно при этом учитывать и психологический тип личности человека по К.Г. Юнгу¹, который выделял интроверта и экстраверта, а также холерика, сангвиника, флегматика и меланхолика по темпераменту. Чтобы своевременно распознать и устранить отрицательные черты характера, родители должны взаимодействовать с воспитателями в детском саду и учителями в школе. Рассмотрев основные и часто употребляемые механизмы, мы подтвердили необходимость целостного, комплексного, непрерывного и преемственного подхода к формированию конкурентоспособности рабочей силы.

¹ Сильные и слабые стороны характера: типология и советы по воспитанию // Саморазвитие. <https://myself-development.ru/silnye-i-slabye-storony-haraktera-tipologiya-i-sovety-po-vospitaniyu/>.

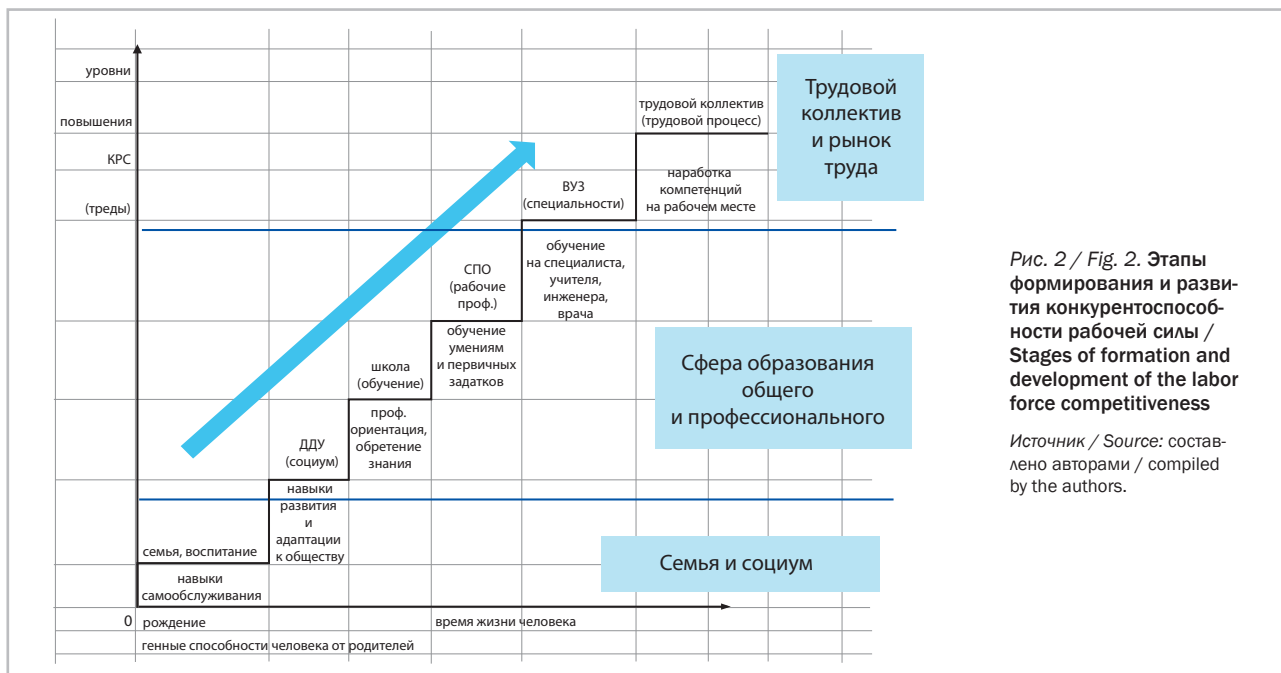


Рис. 2 / Fig. 2. Этапы формирования и развития конкурентоспособности рабочей силы / Stages of formation and development of the labor force competitiveness

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ИЗУЧЕНИЕ ПРИРОДНОГО ОПЫТА В ЦЕЛЯХ ЗАИМСТВОВАНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Жизнь нас постоянно учит тому, что критерием истины является практика и только она позволяет нам проверить научные новации. Как быть при решении той или иной возникающей в жизни проблемы, нам частенько подсказывает природа. Помогла она ученым и педагогам, занимающимся вопросами формирования из ребенка самостоятельной личности, способной на самореализацию в труде и проявлению конкурентоспособности рабочей силы (включающего этапы воспитания и образования) и на этот раз.

Природа подарила нам ценнейший опыт трудолюбия издревле известных человеку пчел. Примечателен также тот факт, что за свою короткую жизнь пчела несколько раз меняет профессии, как было отмечено пчеловодом-исследователем Тульской опытной станции Л. Перепеловой (табл. 2) в работе [6].

Исследования ученых подтвердили физиологическую основу организации пчелиной семьи и показали, как изменяющееся с возрастом состояние отдельной пчелы подготавливает изменение ее функции, ее рода деятельности в семье. Аналогично данному опыту, следует видимо, разработать и те функции, которыми должен овладевать человек на различных стадиях с детского возраста (табл. 3).

Безусловно, это только предполагаемый перечень профессионального ориентирования и получения человеком разностороннего жизненного и профессионального опыта в ходе его жизни. Одна-

Таблица 1 / Table 1
Направления развития и профессионального ориентирования личности / Directions of personal development and professional orientation

5 развивающих ребёнка сред Марии Монтессори – (31.08.1870 г. – 6.05.1952 г.)				
Практическая	Языковая	Сенсорная	Космоса	Математическая
5 сфер профессионального самоопределения по Е.А.Климову (11.06.1930-31.05.2014)				
Человек – Природа	Человек – Техника	Человек – Знаковая Система	Человек – Художественный образ	Человек – Человек
Два типа людей по Юнгу				
Интроверты замкнутые, сосредоточены на своем внутреннем мире		Экстраверты прямые, открыты к общению, активные		
Четыре вида характера человека				
Холерик	Флегматик	Меланхолик	Сангвиник	

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ко его необходимо учитывать при изменении закона об образовании, так как привитие трудовых ценностей должно начинаться в семье с раннего возраста и продолжаться в детском саду, школе и оканчиваться на практиках в СПУ и ВУЗе: только тогда и будет возможно воспитание трудовых ценностей. Игнорирование трудового воспитания ребенка и приобщения его к бытовому труду, самообслуживанию с раннего детского возраста, содержанию в порядке игрушек, кровати и посуды создает в дальнейшем большие сложности в его трудовом воспитании. Главное – упускается преимущество в воспитании и обучении трудолюбия у ребенка, и поэтому его последующее вовлечение в трудовую деятельность, наделение его обязанностями воспринимается им как принуждение, нежелательная, навязанная ему нагрузка,

Таблица 2 / Table 2

Смена профессий пчелы на протяжении всей трудовой жизни в улье / Change of professions of a bee throughout its working life in the hive

ПРОФЕССИИ / PROFESSION ВОЗРАСТ / AGE	Чистка ячейки / Cleaning	Нянечка / Baby- sitting	Семь функций / 7 functions	Плюс к тем еще 5 функций / Plus 5 more functions	УЛИЦА + 7 функций / STREET + 7 functions	ВСЕ функции / ALL functions	Обслужива- ние матки / Servicing the queen	Матка не сеет / The queen does not sow	Роение / Swarming	Улёт семьи / Flight of the family
1-3-й день	1-й-3-й		чистка	строитель	Водонос		Кормление		Ночлег в поле	
4-6-й день		4-й-6-й	Кормилица	Приемщик	Пыльценок		Уход			
7-й - 11-й день			7-й-11-й	химик	Нектаро-нос		Санитария			
12-й=18-й день			Обогрев	12-й-18-й	Прополисонос		Прическа		Износ крыльев	
18-й-20-й день			Печать	Трамбовщик	18-й-20-й		Охрана			
21-й-30-й день			Охрана	Вентиляция	Охрана	21-й-30-й	8-12 пчел			
Свита матки			Санитар		защита		Матки свита			
Распад свиты			Парихмахер		разведка		По месту ее движения работающей	Нет свиты		
Форс-мажор								Форс мажор	Осенью слёт	

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 3 / Table 3

Примеры смены профессий в ходе трудовой жизни человека / Examples of a change of profession in the course of a person's working life

СТАДИИ / STAGES ВОЗРАСТ / AGE	Младенец / Infant	Ясли-сад / Nursery school	Школа / school			Лицей, Колледж / Vocational school, college	ВУЗ / Higher education establishment		Трудовой коллектив / Work team	СОЦИУМ / SOCIETY
			начальная / primary	неполная / incomplete	средняя / secondary		Специалитет / Specialist's degree	Аспирантура / Postgraduate study		
До года		Самоуход								
От 2 лет До 7 лет		Уборка								
7 - 11			Садовник, дворник	Столяр, ремонтник	Токарь, фрезеров- щик					
11 - 16						Перевод- чик, репетитор				
17 - 18										
19-23							Техник	Специалист, инженер	Опыт в труде, практики и теории,	Работодатель, предприни- матель
24....								Ученый	руководитель	Госслужащий

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

к которой он не смог сызмальства привыкнуть и приучится.

На определенных начальных этапах жизни человека потребность в оценке его способностей отсутствует, однако с начала трудовой деятельности и образования необходимо оценивать уровень его развитости, в том числе определять с помощью тестирования степень развитости отдельных аспектов умственных способностей. Системная конкурентоспособность рабочей силы, представленная в табл. 4, позволяет комплексно и целостно подойти к оценке и формированию способностей к труду.

Целостность системной конкурентоспособности рабочей силы представлена как минимум пятью направлениями системности с единой оценкой развитости конкурентоспособности в труде. Представлен и аллокационный аспект (то есть смена места приложения труда), есть и онтологическая уверенность работника в рабочем месте, его социальная стабильность в занятости, уверенность его и членов его семьи.

ПОДХОДЫ К СИСТЕМНОЙ ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Большая часть тестов IQ предполагали некую шкалу, единицу измерения и оценки, то есть меру развитости тех или иных аспектов умственных способностей, для тех или иных задач распределения детей и взрослых, в клиниках, на рабочих местах или в процессах обучения, но все они не дают целостного представления о степени развитости конкурентоспособности рабочей силы, всех способностей человека к труду по всем профессиям. Хотя, безусловно, их использование имеет связь и с его благосостоянием, и с экономическими результатами конкурентной борьбы.

К. Маркс, вложивший в понятие «рабочая сила» политико-экономическое содержание, в своей работе «Критика Готской программы» дает рецепт, ключ к разработке меры труда, которая могла бы служить основой для разработки инструментов формирования, развития и использования способностей к труду, указав: «труд

Таблица 4 / Table 4

Целостность системной конкурентоспособности рабочей силы / Integrity of systemic competitiveness of the labor force

Охват и учет спектра профессий / Coverage and consideration of the spectrum of professions	Профессионально-квалификационный рост / Professional and qualification growth	По возрастным периодам / By age periods	По категориям развитости / By category of development	По требованиям потенциала рабочего места / According to the requirements of the potential of the workplace
Промышленное производство	Разряды для рабочего	Дотрудовая семейная подсистема	Рабочие	Предмет труда
Сельское хозяйство	Категории для специалистов	Дошкольная подсистема	Специалист, инженер	Средства труда, оснастка, инструмент
Торговля	По уровню руководства	Школьная подсистема	Руководитель, мастер	Результат труда
Транспорт и связь	Воинские и спец. звания	Подсистема СУЗов	Работодатель	Технология и чертёж
Образование	Классные чины госслужбы	Подсистема ВУЗов	Самозанятый	Спец. условия труда, СИЗы, ПВТР
Здравоохранение	Уровень образования, степень	Трудовая подсистема	Предприниматель	Трудовой и коллективный договор
Сфера услуг	Уровень способности обучать, звание	Посттрудовая пенсионная подсистема	Государственный служащий (ГМУ)	Система обучения и повышения квалификации

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

должен быть определен по длительности или интенсивности, иначе он перестал бы быть мерой» [7, с.19]. Союз «или» и является тем переходом от длительности к интенсивности, и именно он позволяет на практике, без установления средних эталонов, баллов, как это делается часто в тестах IQ, четко посчитать меру труда, меру способностей, сформировать единицу измерения труда, названную нами «тред» – ТРудовая ЕДиница, математически точно без шкал, баллов, средних значений и прочих субъективных подходов к оценке. Действительно, практика применения «трудодня» в учете труда в сельском хозяйстве имела место, но относилась к преимущественно физическому труду, где разница в сложности труда была не так значительная, предлагаемый же нами «тред» – есть инструмент оценки труда преимущественно умственного, где умственная составляющая труда имеет большую разницу и, следовательно, позволяет адаптировать данную идею в условия цифровизации. Данная единица измерения включает в себе следующую экономическую сущность сложности труда:

$$q_i = f \left(\frac{T_{\text{обдум. проц. труда}} + T_{\text{непоср. на проц. труда}}}{T_{\text{непоср. на проц. труда}}} \right) \quad (1),$$

где:

q_i – трудовая единица измерения (тред); $T_{\text{обдум. проц. труда}}$ – время, затраченное на обдумывание процесса труда; $T_{\text{непоср. на проц. труда}}$ – время, непосредственно затраченное на процесс труда.

Равенство трудозатрат простого труда (большей длительности и меньшей интенсивности) с трудозатратами труда сложного (меньшей длительности и большей интенсивности) можно выразить математически:

$$\begin{cases} \text{Трудозатраты}_1 = \text{Трудозатраты}_2 \\ \text{Треды}_1 * \text{ТЕ}_{р1} = \text{Треды}_2 * \text{ТЕ}_{р2}, \end{cases} \quad (2)$$

где:

$\text{Треды}_{р1/р2}$ – треды, характеризующие сложность 1 и 2 разрядов; $\text{ТЕ}_{р1/р2}$ – трудоемкости одной и той же работы, выполняемой работниками 1 и 2 разрядов соответственно.

Следуя данной логике, можно прийти к тредам соответствующих разрядов, зная различие трудоемкости по одной и той же работе, выполняемой работниками разного уровня квалификации, и заключить, что:

$$\begin{cases} \text{ТЕ}_{р1} > \text{ТЕ}_{р2}, \\ \text{Кр}_2 = \text{ТЕ}_{р1} / \text{ТЕ}_{р2}, \\ \text{Тред}_{р2} = \text{Кр}_2 * \text{Тред}_{р1}, \end{cases} \quad (3)$$

где:

Кр_2 – коэффициент роста тредов 2 разряда по сравнению с тредом 1 разряда.

Математическое обоснование состоит в следующем уравнении:

$$\begin{aligned} &\text{Если } \text{Кр}_2 = \text{ТЕ}_{р1} / \text{ТЕ}_{р2} \text{ и } \text{Тред}_{р2} = \text{Кр}_2 * \text{Тред}_{р1}, \\ &\text{то} \\ &\text{Тред}_{р2} = \text{Тред}_{р1} * \text{ТЕ}_{р1} / \text{ТЕ}_{р2} \text{ или } \text{Тред}_{р2} * \text{ТЕ}_{р2} = \text{Тред}_{р1} * \text{ТЕ}_{р1} \quad (4) \end{aligned}$$

В итоге практика подтвердила среднее соотношение времени работы по одной и той же работе по разным работникам с разной категорией, что позволило выявить прирост квалификации, прирост тредов, то есть выявить накопление способностей к труду (табл. 5).

Не может быть конкурентоспособности человека и рабочей силы без IQ, это тот же инструмент оценки отдельных умственных способностей, в отличие от разработанной нами целостной и ком-

Таблица 5 / Table 5

Пример расчета коэффициентов роста и тредов специалистов / An example of calculation of growth rates and specialist tracks

Вид технологического процесса, разрабатываемого технологом / Type of technological process developed by the technician	Группа сложности (Σ факторов) / Difficulty group (Σ factors)	Техник-технолог / Process technician			Инженер-технолог / Process engineer		Инженер-технолог 3 категории / Process engineer of the 3rd category		Инженер-технолог 2 категории / Process engineer of the 2nd category		Инженер-технолог 1 категории / Process engineer of the 1st category			
		Н-ч	Н-ч	К 8	Н-ч	К 9	Н-ч	К 10	Н-ч	К 11	Н-ч	К 12		
На защитные и декоративно-защитные покрытия	До 15	2,5	2,3	1,09	2,1	1,10	2	1,05	1,7	1,18				
	До 25	3,3	3	1,10	2,7	1,11	2,5	1,08	2,2	1,14				
	До 35	5,2	4,7	1,11	4,3	1,09	4	1,08	3,5	1,14	3,3	1,06		
	До 45		6,5		6	1,08	5,5	1,09	4,8	1,15	4,5	1,07		
	До 60						7,2		6,3	1,14	6,3	1		
Средние коэффициенты				1,10		1,10		1,07		1,15		1,04		
Разряд сложности труда		7			8		9		10		11		12	
Треды		2,4			2,634671		2,88675		3,1003013		3,5618629		3,7129723	

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

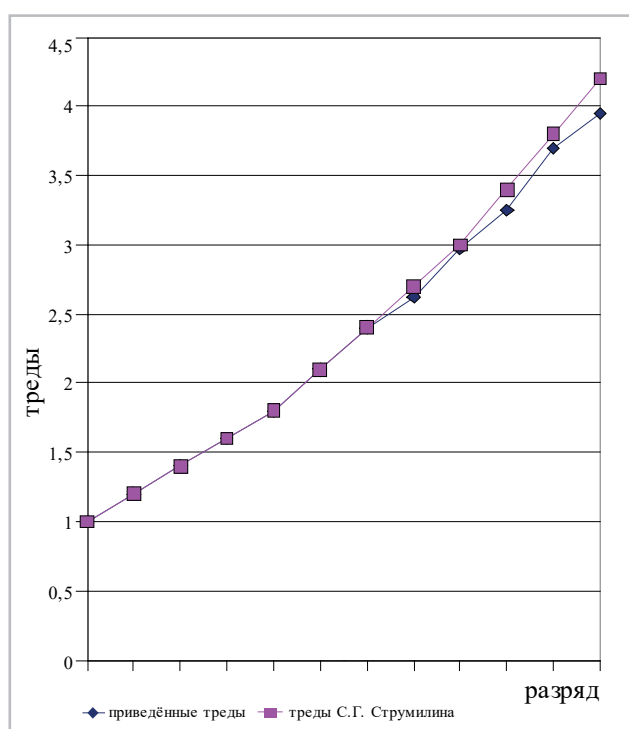


Рис. 3 / Fig. 3. Сопоставление полученных тредов / Comparison of received threads

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

плексной шкалы тредов – трудовых единиц измерения конкурентоспособности рабочей силы, которые показывают рост степени сложности труда при росте квалификации и перемене вида труда, его смене на более высокий квалификационный уровень. Данная шкала также отражает поступательный рост вследствие повышения квалификации, причем от уровня к уровню нами обоснован каждый шаг такого профессионального становления в работе (рис. 3) [8].

Этот процесс профессионального становления и карьерного роста связан с введенными в научный оборот терминами: работоспособность, трудоспособность и благосфера [9]. Это становление проис-

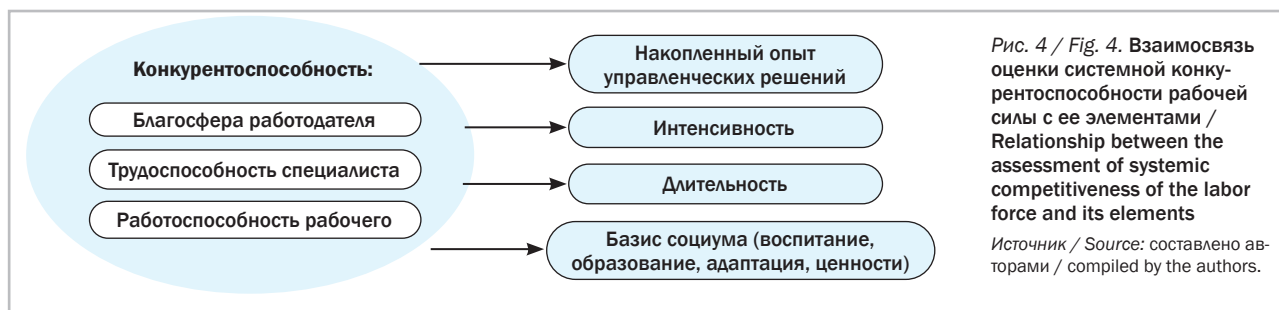
ходит и через категории рабочей силы от рабочего до инженера или специалиста, от специалиста к руководителю и работодателю, от работодателя до предпринимателя и госслужащего (рис. 4).

Требуется оценить накопленный опыт принятия решений на каждом уровне управления: от начальника бюро (ведущего специалиста-руководителя группы) до директора – работодателя, с которым заключен трудовой договор и с которым работники вступают в социально-трудовые отношения по реализации своих способностей соответственно со стоимостью своей рабочей силы. Таким образом, введенный нами алгоритм определения конкурентоспособности рабочей силы представляет собой нормативно-трудовое обоснование оценки конкурентоспособности рабочей силы, применимое для квалификации рабочего от ученика до профессионала, специалиста и инженера, руководителя и работодателя, предпринимателя и государственного служащего. Это то обоснование, которое исходит из науки экономика труда или экономики ресурсов для труда² и многократно доказано практикой трудовой деятельности в условиях постепенного наращивания знаний, умений, навыков и профессиональных компетенций, востребованных конкретной профессией.

Из науки психология такой системой оценки является в чем то единый с нами тест IQ. Подобно тому как академик С.Г. Струмилин [10] нашел подтверждение своим идеям в работах биолога Б.И. Слоцова в работе Пищевые раскладки³, в современном мире в науке психологии есть тесты IQ. Только на стыке дисциплин экономики и био-

² Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин; Под ред. проф. А.И. Рофе; Акад. труда и социал. отношений. Москва: Изд-во «МИК», 1998. 154 с.

³ Пищевые раскладки / Проф. Б. И. Слоцов. Высш. сов. нар. хоз. Науч.-техн. отд. Рос. пищевой науч.-техн. ин-т. Петрогр. отд. 2-е изд., перераб. Петроград: Мех.-техн. изд-во Н.-Т. отд. В.С.Н.Х., 1919. 84 с.



логии, экономики и психологии создается новое прорывное знание, способное двигать научно-технический прогресс, открывать новые горизонты познания и расширять благосферу⁴ человечества.

Данная категория «тред» может быть использована в нормировании умственного труда, как было сделано в отношении инженеров-технологов на одном из предприятий Удмуртской Республики. В результате внедрения нормированных заданий 12-ти инженерам-технологам и снижения потерь рабочего времени с 14,7 до 2,6% годовой экономический эффект составил:

$(14,7 - 2,6) * 100 * 12 \text{ чел. (численность отдела Главного технолога)} * 12 \text{ мес.} * 60 \text{ 250руб. (средняя заработная плата)} = 1 \text{ 049 796 руб.}$

Новации позволили не только интенсифицировать умственный труд специалистов, инженеров и руководителей, но также оценивать развитость конкурентоспособности рабочей силы. Оценивая в тредах прирост квалификации и мотивируя к отдаче знаний и умений при обучении в самообучающейся организации, был достигнут результат более активной передачи опыта от квалифицированных работников к менее квалифицированным, что создало экономический эффект от внедрения данного мероприятия в экономии на методических материалах, которых потребовалось на 30% меньше, так как составление курсов и материалов происходило за счет учителей – более квалифицированных работников, в итоге эффект составил 760 000 руб. Так идея трудовой единицы показывает свою практическую эффективность, позволяя учесть умственную составляющую труда более конкретно особенно в современных условиях преимущественно умственного труда и повсеместной цифровизации.

Формирование и развитие конкурентоспособности рабочей силы основывается на оценке способности к труду. Этот тезис отражен в ТК: «равная оплата за труд равной ценности», но единицы измерения как способностей работника к труду, так и ценности труда работника для работодателя, на чем могла бы быть построена справедливая оплата

⁴ В нашем понимании – высший уровень профессионального мастерства – самореализация.

та труда, до сих пор нет. Иными словами, ни юридически, ни экономически не регламентирована главная функция конкуренции, которая регулирует и распределяет результат труда, мотивирует работников на повышение конкурентоспособности своей рабочей силы. Это особо актуально в современных условиях цифровизации, когда труд человека замещает работа машин, лишая рабочую силу онтологической уверенности в рабочем месте.

Как отмечал И.Д. Мацкуляк, кооперация труда разных рабочих сил в одном процессе труда замещается интеграцией труда, представляющей из себя соединение в одной рабочей силе нескольких процессов труда за счет влияния научно-технического развития и сжатия производства и труда.

Схематически форму кооперации труда можно изобразить так:

$$\left. \begin{array}{l} P_c \\ P_c \end{array} \right\} T_p,$$

а интеграцию труда –

$$\left. \begin{array}{l} T_p \\ T_p \end{array} \right\} P_c.$$

Как видно, обе схемы состоят из одних и тех же составных частей – рабочей силы и труда. И в этом их единство. Различие же их объясняется обратной последовательностью этих составных частей, их неодинаковыми пропорциями, а также той ролью, которая отводится каждой из них. В первом случае объединяются различные люди в одном процессе труда или разных, но связанных между собой процессах труда, а в другом объединяются разные, ранее обособленные виды труда в единый процесс труда, осуществляемый одними и теми же людьми. В первом случае основой объединения различных людей является процесс труда, а во втором – живая личность человека, объединяющая в процессе труда различные виды деятельности⁵. То есть разные процессы труда

⁵ Мацкуляк И.Д. Социально-экономический механизм развития труда в условиях агропромышленной интеграции : автореферат дис. ... доктора экономических наук: 22.00.05 / Акад. обществ. наук при ЦК КПСС. Москва, 1989. с. 22.

(например, наладчик оборудования, инженер-технолог, инженер-конструктор) интегрируются в одной рабочей силе и это процесс происходит с распространением цифровизации все в большей степени.

Главным преимуществом и основой кооперации и разделения труда был эффект масштаба, чтобы настраивать имеющиеся колоссальные средства производства на один-два вида продукции. Однако в эпоху цифровизации производство продукции можно организовать малой группой оборудования, по качеству не уступающему традиционной производственной системе за счет его быстрой перенастройки в рамках гибкой автоматизированной производственной системы. Мало того, товар или услугу можно сделать индивидуально под каждого заказчика и в соответствии с его предпочтением, без громоздкой переналадки линий традиционного производства.

Интегрированный труд рабочей силы в итоге требуется оценивать по накоплению квалификации по всем профессиям, которыми владеет рабочая сила и сопоставлять с требованиями потенциала виртуальных и традиционных рабочих мест цифрового производства по формуле 1:

$$СКрсі = \frac{\sum \text{Тредов}_{\text{рабочей силы}}}{\sum \text{Тредов}_{\text{труда на РМ цифров. произв}}} \quad (1)$$

где:

$СКрсі$ – уровень развитости системной конкурентоспособности рабочей силы адаптированной к труду в цифровом производстве в новых условиях по i -му работнику, носителю рабочей силы (характеризует охват рабочей силой видов труда на рабочих местах в едином цифровом производстве) трудовая единица измерения (тред);

$\sum \text{Тредов}_{\text{рабочей силы}}$ – накопленные треды максимальной квалификации по рабочей силе по видам труда, относящимся к цифровому производству;

$\sum \text{Тредов}_{\text{труда на РМ цифров. произв}}$ – накопленное максимально возможное разнообразие профессий и требований в труде на рабочих местах цифрового производства.

Данная формула станет ключом к разрешению современных социальных и трудовых противоречий, даст онтологическую уверенность работника в своем рабочем месте, а точнее в комплексе рабочих мест (виртуальных и традиционных) нового цифрового производства, т.е. системная конкурентоспособность рабочей силе оценивается, формируется и развивается в оценочных характеристиках потенциала рабочих мест и труда в новых условиях цифровизации.

Кроме того, само использование или мера использования конкурентоспособности рабочей силы связана с тем, какие способности есть у рабочей силы в потенциале, а какие используются работодателем. В этой части целесообразно использовать формулу оценки относительного показателя применения конкурентоспособности рабочей силы:

$$\begin{cases} K_k = \sum \text{Тред}_i * N_i \\ P_k = K_{k \text{ тек}} / K_{k \text{ баз}} \end{cases} \quad (2)$$

где:

K_k – коэффициент накопленной интегрированной конкурентоспособности рабочей силы, используемой в текущем труде ($K_{k \text{ тек}}$), а также общая потенциальная накопленная за трудовую жизнь ($K_{k \text{ баз}}$);

P_k – относительный показатель применения конкурентоспособности рабочей силы в текущем труде;

Тред_i – рассчитанный в тредах уровень квалификации (категории) по профессии, специальности;

N_i – количество профессий с одинаковым уровнем квалификации.

В *табл. 6* представлен расчет конкурентоспособности Иванова.

Сейчас конкурентоспособность Иванова используется только на 45% от имеющегося у него потенциала, но в условиях цифровизации он смог бы организовать производство, где использовал бы свою конкурентоспособность на 100%, используя рабочую силу в максимально возможной интеграции труда цифрового производства.

В настоящее время среди государственных деятелей есть немало тех, кто прежде чем поступить на госслужбу, начинали свой трудовой путь инженерами, предпринимателями, руководителями в различных сферах деятельности. Например, премьер-министр М.В. Мишустин в молодости работал инженером-системотехником, директором тестовой лаборатории, одно время возглавлял правление Международного компьютерного клуба – общественной некоммерческой организации, был руководителем Федерального агентства по управлению особыми экономическими зонами, и только потом, получив практический опыт в предпринимательской деятельности, начал государственную службу в различных ведомствах.

Безусловно, эти и многие другие примеры дают повод на реализацию конкурентоспособности рабочей силы и по системам оценок в тредах и по тестам IQ. Любые научно-обоснованные и объективно подтвержденные разнообразной

Таблица 6 / Table 6

Исходные данные и итоговые расчеты конкурентоспособности Иванова / Initial data and final calculations of Ivanov's competitiveness

Профессия / Profession	Категория, разряд / Category, rank	Nбаз / Nbas	Тред / Thread	Ккбаз / Kkbas	Nтек / Ntec	Кк тек / Kk tec	Пк / Pk
Инженер-конструктор	1 категория	N12=2	4,26	20,21	-	9,1	0,45
Инженер-технолог	1 категории				4,26		
Инженер-программист	Ведущий	N13=2	4,84		-		
Экономист	Ведущий				4,84		
Оператор станка	6 разряд	N6=1	2,01		-		

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

практикой инструменты показывают надежность подходов и системности роста, главное, чтобы реализовывались жизненно важные и принципиальные функции конкуренции, подобно важнейшим функциям жизни на Земле. Как справедливо отметил Министр труда и социальной защиты РФ А.О. Котяков на съезде РСПП 16 марта 2023 г.: «... Считаю, что задача, которая сегодня у нас стоит в первых строках, это обеспечение кадрами меняющейся экономики, требует наших совместных усилий. Уверен, что дальнейшее плотное сотрудничество нам позволит это реализовать»⁶. Высказался о профессиональной основе конкурентоспособности в образовании и высшей научной школе Президент РФ В.В.Путин в Послании Федеральному собранию в 2023 г.: «Задача конкретная – за ближайшие пять лет подготовить порядка миллиона специалистов рабочих профессий для электронной промышленности, индустрии робототехники, машиностроения, металлургии, фармацевтики, сельского хозяйства и ОПК, строительства, транспорта, атомной и других отраслей, ключевых для обеспечения безопасности, суверенитета и конкурентоспособности России. Наконец, очень важный вопрос – о нашей высшей школе. Здесь также назрели существенные изменения с учетом новых требований к специалистам в экономике, социальных отраслях, во всех сферах нашей жизни. Необходим синтез всего лучшего, что было в советской системе образования, и опыта последних десятилетий»⁷.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование показывает, что к оценке конкурентоспособности рабочей силы требуется подходить системно и целостно, в ком-

плексе и в единстве рассматривая процессы формирования, развития и постоянного повышения способностей к труду от рождения до преклонных лет в меняющихся условиях цифровизации. Кроме того, интеграция труда и разнообразие деятельности в условиях замещения труда человека работой машин требует своей оценки в тредах и соотношения с требованиями потенциала и разнообразия рабочих мест цифрового производства, оцениваемых в тредах, а также текущее использование рабочей силы к потенциалу ее конкурентоспособности. Человек как носитель рабочей силы в складывающихся условиях вынужден будет сменить потребительский менталитет на созидательный, целостно рассматривая и познавая все соединенные процессы труда в отдельном цифровом производстве. Эта трансформация из работника в работодателя приведет к снятию противоречий, нейтрализует социальный конфликт нормализует антагонистическую конкуренцию в сфере труда, и даст онтологическую уверенность в постоянном рабочем месте в социуме.

Представляется важным расширять практику применения треда в нормировании преимущественного умственного труда специалистов, учитывая эту категорию при разработке нормативов и справочников по нормированию труда специалистов. Данная практика позволила бы упростить процедуры аттестации, так как по выполнению и перевыполнению нормированных заданий было бы очевидно на какую категорию необходимо аттестовывать работника. Важны перспективы трудовой единицы и в накоплении практического обучения в самообучающейся организации, что позволило бы наладить обмен опытом и знаниями практической работы между опытными работниками и молодыми владельцами рабочей силы, при этом рост квалификации и как следствие оплаты труда в позволил бы мотивировать обе категории к участию к обмену практически знаниями. Относительно тестирования то его применение требуется расширять и развивать,

⁶ Выступление Министра труда и социальной защиты А. Котякова на съезде РСПП 16 марта 2023 г. Интернет источник ссылка: <https://rspp.ru/events/news/vystuplenie-ministra-truda-i-sotsialnoy-zashchity-rf-antona-kotyakova-na-sezde-rspp-6422c1786a8a7/>.

⁷ Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию 2023 г. Интернет источник ссылка: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/statements/70565>.

адаптируя к конкретным запросам работодателей и разнообразие методик тестирования позволяет и выбрать и развить некоторые методики под нужды современных запросов.

Целостность и функциональная последовательность трудовой деятельности вкупе с непреодолимым желанием постоянного и непрерывного

профессионального обучения и самообразования безусловно обеспечат поступательное и обоснованное, справедливое движение по карьерной лестнице, расширит разнообразие труда и приведет общество к решению, кажущихся неразрешимыми противоречий и проблем – третьего не дано.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Токарева Ю. Что такое IQ: как проходят тесты и что значат их результаты // РБК. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/625e9b959a794723809e0fce>
2. Андреева Г.М. Социально-психологические качества личности // *Социальная психология*. М. 1999. URL: <https://studfile.net/preview/5357104/page:4/>
3. Ричард Л., Тату Ванханен. Коэффициент интеллекта и богатство народов (англ.: IQ and the Wealth of Nations)
4. Мария Монтессори – краткая биография. URL: <https://www.istmira.com/drugoe-razlichnye-temy/16438-marija-montessori-kratkaja-biografija.html>
5. Фролова Л. Типы профессий по Климову // *Businessmen.ru*. URL: <https://businessman.ru/tipyi-professiy-po-klimovu.html>
6. Королёв В.П. О смене «профессий» рабочей пчелы в течение ее короткой жизни // *Пчеловодство: первые шаги к прибыльному хозяйству*. URL: <https://hobby.wikireading.ru/hZC80raIt4>
7. Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения, том 19. Изд-во политической литературы, М. 1961, 671 с.
8. Збышко Б.Г., Степуть А.Ф. Поиск новых подходов нормирования интеллектуального труда // *Экономика вчера, сегодня, завтра*. 2022;12(2A):249-275.
9. Степуть А.Ф. Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы // *Социально-трудовые исследования*. 2023;1(50):8-23.
10. Струмилини С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1964. 527 с.

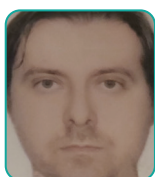
REFERENCE

1. Tokareva Y. What is IQ: How the tests are conducted and what their results mean. RBC. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/625e9b959a794723809e0fce>
2. Andreeva G.M. Social and psychological qualities of personality. *Social Psychology*. M. 1999. URL: <https://studfile.net/preview/5357104/page:4/>
3. Richard L. and Tatu Vanhanen The IQ and the Wealth of Nations.
4. Maria Montessori - A Brief Biography. URL: <https://www.istmira.com/drugoe-razlichnye-temy/16438-marija-montessori-kratkaja-biografija.html>
5. Frolova L. Types of professions according to Klimov. *Businessmen.ru* URL: <https://businessman.ru/tipyi-professiy-po-klimovu.html>
6. Korolev V.P. About the change of "professions" of the worker bee during its short life. *Beekeeping: First steps to a profitable economy*. URL: <https://hobby.wikireading.ru/hZC80raIt4>. (In Russ.).
7. Marx K. and Engels F. Works, Vol. 19: *Izd-voor politicheskogo literatury*, M. 1961. p. 671.
8. Zbyshko B.G., Stepus A.F. Search for new approaches of intellectual labor rationing. *Economics Yesterday, Today, Tomorrow*. 2022;12(2A):249-275. (In Russ.).
9. Stepus A.F. Theoretical and methodological foundations of the formation of system competitiveness of labor force. *Social and Labor Research*. 2023;1(50):8-23. (In Russ.).
10. Strumilin S.G. Problems of labor economics. Moscow: Nauka, 1964. p. 527. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Богдан Григорьевич Збышко – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры государственного и муниципального управления, Московский государственный педагогический университет, Москва, Россия
Bogdan G. Zbyshko – Dr. Sci. (Econ.) Professor, Department of State and Municipal Administration, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0005-2460-8664>
 zbg101@yandex.ru



Александр Федорович Степуть – кандидат экономических наук, главный специалист ООО «Корпорация «Аксион», г. Ижевск, Россия
Aleksandr F. Stepus – Cand. Sci. (Econ.), Chief Specialist of Aksion Corporation LLC, Izhevsk, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5767-7045>
 stepus19811@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 31.03.2023; после рецензирования 05.06.2023, принята к публикации 08.06.2023.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 31.03.2023; revised on 05.06.2023 and accepted for publication on 08.06.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45

УДК 331.5

JEL J23; J24; J31

ВЛИЯНИЕ ТРЕБУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ НА УРОВЕНЬ ПРЕДЛАГАЕМОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Т.О. Разумова, П.С. Лебедева

МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – спрос на труд на российском рынке труда. **Цель** работы – определение наиболее часто предъявляемых работодателями образовательных, профессиональных, когнитивных, социальных и других требований и выявление наиболее высокооплачиваемых. В процессе работы были использованы современные **методы** исследования: «Латентное размещение Дирихле», «случайный лес», множественные регрессии и опорные векторы, а также текстовый анализ. На основе данных онлайн объявлений о вакансиях был представлен анализ спроса на компетенции работников со стороны работодателей, что позволило выявить наиболее часто требуемый набор компетенций и навыков, а также показать их влияние на размер предлагаемой заработной платы. Сделан **вывод** о сложном нелинейном характере связи между запрашиваемыми компетенциями и предлагаемой заработной платой. На основе полученных **результатов** было подтверждено существование проблемы «квалификационной ямы».

Ключевые слова: компетенции; прогнозирование заработной платы; квалификационная яма; структура спроса на труд.

Для цитирования: Разумова Т.О., Лебедева П.С. Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):29-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45.

ORIGINAL PAPER

THE IMPACT OF THE COMPETENCIES REQUIRED BY THE EMPLOYER ON THE PROPOSED SALARY IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

T.O. Razumova, P.S. Lebedeva

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is the labor demand in the Russian labor market. **The purpose** of the paper is to determine the educational, professional, cognitive, social, and other requirements that are most often imposed by employers and to identify those of them that are the most highly paid. The study uses methods such as Latent Dirichlet allocation, random forest multiple regressions, support vector machine, and text analysis. The study presents an analysis of employers' demand for workers' competencies based on data from online job advertisements. That allowed us to identify the most frequently required set of competencies and skills, as well as to show their impact on the proposed salary. The paper **concludes** that the relationship between required competencies and the proposed salary is of a complex and non-linear nature. In addition, based on the research **results**, the existence of the "skills mismatch" problem was confirmed.

Keywords: competencies; salary forecasting; skills mismatch; labor demand structure.

For citation: Razumova T.O., Lebedeva P.S. The impact of the competencies required by the employer on the proposed salary in the Russian labor market. *Social and labor research*. 2023;52(3):29-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45.

ВВЕДЕНИЕ

Сложившаяся экономическая ситуация в России представляет собой так называемые «ножницы», где одна траектория развития – высокий уровень накопленного человеческого капитала, который, как известно, представляет собой набор компетенций, знаний, умений и навыков, востребованных на рынке труда (52 место из 191 страны по индексу

человеческого развития¹), другая же – низкое качество институциональной среды, характеризующееся ее экстрактивной направленностью (защита прав собственности: 85 место из 129 стран²; восприятие

¹ Human Development Index (HDI) // URL: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> (дата обращения: 14.02.2023).

² Международный индекс защиты прав собственности / International Property Right Index 2022 // Международный Альянс прав собственности / Property Rights Alliance URL: <http://internationalpropertyrightsindex.org/> (дата обращения: 14.02.2023).

коррупции: 136 место из 180 стран³). На данный момент есть свидетельства в пользу движения по второй траектории развития, при которой адаптация экономики страны, в виде ее сжатия и упрощения, становится причиной обесценивания человеческого капитала.

Во-первых, если рассмотреть непосредственные приоритеты развития по бюджетным расходам, то наблюдается стагнация и сокращение расходов на образование и здравоохранение, а также социальную политику при растущей доле расходов на национальную оборону и безопасность⁴. Для сравнения, расходы на образование в среднем по ОЭСР составляют почти 5% ВВП, в России – 3,7% ВВП. При этом стоит отметить, что недоинвестирование в эту сферу может негативно сказаться на качестве и развитии человеческого капитала, являющемся одним из ключевых факторов экономического развития страны и повышения ее конкурентоспособности.

Во-вторых, в 2022 г. в России произошел большой отток квалифицированных специалистов в связи с геополитической ситуацией, повлекший за собой значительные потери человеческого капитала, восполнение которого займет не один год.⁵

В-третьих, потому, что до сих пор нет ясного понимания и достоверного знания в какой степени созданная структура спроса на рынке труда соответствует задачам формирования, развития и удержания человеческого капитала [1]. То есть, нет четкого представления: какие специалисты являются наиболее востребованными и к какой группе человеческого капитала они относятся с точки зрения задач, которые они должны выполнять на рабочем месте, и необходимых для этого компетенций? Таким образом, одной из целей настоящего исследования является поиск ответа на вопрос: «Предъявляет ли экономика страны спрос на высококачественный человеческий капитал?»

В-четвертых, на сегодняшний день, по данным Индекса привлекательности рынка труда, в России не создана среда, необходимая для развития и самореализации человека (страна занимает 83 место из 133 стран по привлечению талантов, 77 из 133 – по созданию возможностей, 52 из 133 – по

доступу к возможностям роста).⁶ Согласно отчету ВСС, почти половина занятых в стране попадают в «квалификационную яму» из-за проблемы несоответствия (избыточности или же недостаточности) их навыков требуемым работодателем компетенциям⁷. Более того, существенная доля занятых из-за низких зарплат работает в условиях «трудовой бедности». При этом разница в оплате высококвалифицированного и низкоквалифицированного труда в стране весьма небольшая, что говорит о низкой ценности человеческого капитала. Например, разница в оплате труда водителя и врача в РФ – 20%, в то время как в Германии – 172%, в Бразилии – 174%, в США – 261%⁸, что говорит о низкой ценности человеческого капитала. Это в свою очередь ожидаемо снижает мотивацию людей повышать свой уровень образования и компетенций, необходимых для высококвалифицированных профессий.

Вместе с тем сторона спроса в российской академической литературе исследована крайне слабо, при том, что существует много научных работ по предложению труда и его структуре. Стоит отметить, что в качестве показателя спроса на труд случайно выбран набор требуемых компетенций, предъявляемых работодателями в описаниях вакансий. Именно он является одним из наиболее информативных, поскольку работодатели напрямую прописывают свои ожидания от кандидатов в режиме реального времени.

Актуальность выбранной темы работы обусловлена также и тем, что важно учитывать, какие навыки и их сочетания имеют более значительный вклад в предлагаемую работодателем заработную плату. Так, например, время, затрачиваемое на приобретение того или иного дополнительного навыка, ограничено и, следовательно, потенциальный работник выбирает, каким конкретно навыком он может овладеть за счет другого. Помимо этого, работники могут изменять свои входные данные для выполнения задач, выбирая определенные рабочие места в соответствии со сравнительными преимуществами и перераспределяя свои трудовые затраты в промежутках изменений их рыночной стоимости [2].

³ Россия опустилась на 136 место в Индексе восприятия коррупции // ТАСС URL: <https://tass.ru/ekonomika/13520635> (дата обращения: 14.02.2023).

⁴ Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов // Минфин России URL: <https://minfin.gov.ru/common/upload/library/2022/11/main/2023-2025.pdf>

⁵ Аузан отвел 7-10 лет на замену уехавших из России в 2022 году специалистов. — Текст: электронный // Интерфакс : [сайт]. — URL: <https://www.interfax.ru/business/884415> (дата обращения: 12.02.2023).

⁶ The Global Talent Competitiveness Index 2022 // URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf> (дата обращения: 07.04.2023).

⁷ Исследование: почти половина россиян находятся в «квалификационной яме» // ТАСС URL: <https://tass.ru/ekonomika/10256265> (дата обращения: 14.02.2023).

⁸ BCG Россия 2025: от кадров к талантам / BCG. — Текст: электронный // URL: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf (дата обращения: 12.02.2023).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СПРОСА НА КОМПЕТЕНЦИИ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Используя в качестве синонимов такие термины, как «квалификации», «компетенции», «компетентность» в качестве синонимов, ряд зарубежных и отечественных авторов определяют их как совокупность навыков, знаний и умений, необходимых для профессиональной деятельности [3]. При этом в трактовке ряда исследователей «квалификации» являются составной частью «компетенций» [4] и определяются в результате освоения работником определенной образовательной программы и/или приобретения им практического опыта. Вместе с тем, под компетенциями понимают также и личностные качества и способности, которые используются сотрудником в рамках своих должностных обязанностей [5].

Проблема, связанная с отсутствием единого подхода к классификации и формулировке компетенций, не такая простая, как кажется, поскольку может привести к искажению полученных результатов исследования. Например, компетенции можно классифицировать следующим образом:

- согласно классификации компетенций ФГОС (Федеральный государственный образовательный стандарт) СПО (среднего профессионального образования) компетентность будущего специалиста включает в себя общие и профессиональные компетенции, а ВО (высшего образования) – универсальные, общепрофессиональные и профессиональные;
- профессиональные и социально-психологические, обе группы в свою очередь подразделяются на общие (базовые, ключевые) и специальные;
- личностные, социальные, технические, организационные и административные (модель профессиональных компетенций) [6];
- когнитивные, некогнитивные и технические (программа STEP Мирового банка) [7];
- общепрофессиональные, коммуникационные, поведенческие, связанные с работой в команде, аналитические и инновационные [8].

Также зачастую в исследованиях, анализирующих требования, предъявляемые работодателями к компетенциям работников, используется компетентностный подход в качестве методологической базы. В рамках исследования VCG «Россия 2025: от кадров к талантам» была разработана целевая модель компетенций, состоящих из знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного функционирования экономики.

Знания – это определенная информация, усвоенная в процессе изучения действительности. Способность же применять ее на практике переводит ее в категорию умений, которые доведенные до автоматизма в процессе выполнения соответствующих действий становятся навыками – врожденной или же приобретенной способностью выполнять определенные профессиональные или рабочие задачи.

Deming, D.J, Laker, D.R. and Powell, J.L., Wenjing Luu, Jin Liu Навыки классифицируют навыки на две основные группы [9; 10; 11]:

1) «мягкие» навыки: личностные (ответственность, креативность, стрессоустойчивость) и социальные (коммуникабельность, грамотная речь и ведение переговоров), которые являются базовыми или общими, поскольку они востребованы вне зависимости от профессии; 2) «жесткие» профессиональные навыки, специфические для конкретных профессий, например, компьютерные (знание ПО, программирование) или финансовые (расчет заработной платы, бухгалтерский учет).

Deming, Kahn на основе изучения ключевых слов по онлайн-площадкам рынка труда в США предложили свой вариант классификации, которая используется во многих исследованиях на тему влияния навыков на заработные платы [12]. А.Д. Волгин и В.Е. Гимпельсон выделили еще и дополнительные группы, опираясь на ключевые слова в онлайн-объявлениях о вакансиях по российскому рынку труда [13].

С точки зрения психологии одной из распространенных классификаций навыков является их разделение на когнитивные и некогнитивные [14]. Когнитивные навыки, подразделяемые на врожденные и приобретенные, представляют собой совокупность умственных (интеллектуальных) способностей, которые необходимы для человеческой деятельности, например, умение читать, писать и анализировать информацию. Некогнитивные навыки, как врожденные, так и приобретенные, представляют собой устойчивые во времени модели поведения и мышления, «которые отражают склонность реагировать на обстоятельства конкретным образом». Одной из самых распространенных классификацией некогнитивных навыков является «Большая пятерка»: добросовестность, экстраверсия, невротизм, открытость и дружелюбие. Иногда выделяют и квазикогнитивные навыки (эмоциональный интеллект).

Что формирует спрос на навыки? В первую очередь, безусловно, структура экономики и соответствующие ей профессии. Например, в индустриальной экономике превалирует спрос на фи-

зические и относящиеся к профессиям низкой и средней квалификации навыки, в экономике знаний – напротив, велик спрос на когнитивные и социально-поведенческие навыки. В свою очередь, цифровая экономика требует как общей компьютерной грамотности, так и специальных навыков.

Последние несколько лет в России в структуре общей занятости наибольшая доля принадлежит сфере торговли и услуг (около 15%), при этом около 80% занятых приходится на сектор услуг⁹. При такой профессионально-отраслевой структуре экономики растет спрос на универсальные навыки, а рабочие места, как правило, требуют решения кросс-функциональных задач и соответствующих наборов навыков. Причем существующая структура экономики (промышленность и сфера услуг – отрасли, преобладающие по вкладу в ВВП и по доле занятых) не требует дополнительного роста человеческого капитала работников [15].

КОМПЕТЕНЦИИ, НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ И «ПРИВЯЗАННЫЕ» РАБОТОДАТЕЛЯМИ К ОПРЕДЕЛЕННЫМ РАЗМЕРАМ ПРЕДЛАГАЕМОЙ ЗАРПЛАТЫ

Среди факторов, которые могут потенциально влиять на предлагаемую оплату труда, выделим следующие:

- необходимый опыт работы;
- уровень образования, который является сигналом знаний и умений, которыми должен обладать потенциальный работник;
- определенный набор навыков: физических, когнитивных, технических, социальных и других;
- должностные обязанности, связанные с ответственностью, возлагаемой на данного сотрудника;
- предлагаемые условия труда, в том числе социальный пакет;
- социально-демографические характеристики (пол, возраст, семейный статус).

Часть исследований структуры спроса на труд связана с определением важности требования образования и опыта работы. Помимо частоты упоминания интересен анализ требования данных компетенций при прогнозировании заработной платы потенциального работника. Так, например, исследование Veblavý, M. et al. [16] объявлений о вакансиях, опубликованных работодателями из США, продемонстрировало, что наличие высшего образования является наиболее важным критерием для большинства работодателей. При этом опыт работы упоминается намного реже, хотя и является также

одним из ключевых критериев при отборе кандидатов на работу.

Анализ же испанского сектора информационных технологий (ИТ) показал: опыт работы здесь ценится и, соответственно, вознаграждается существенно выше чем наличие профильного образования. Помимо этого, на размер заработной платы влияет и занимаемая претендентом на предыдущем месте работы должность со всеми обязанностями, рабочими задачами и квалификациями [17].

Превалирующее влияние опыта на размер предлагаемой заработной платы также отмечают в своем исследовании Kulkarni, M. [18]. Проведя череду глубинных интервью с менеджерами по подбору персонала, авторы пришли к выводу, что работодатели готовы нанимать сотрудников с уровнем образования и опытом работы выше требуемых, то есть сверхквалифицированных работников. Причем, порой отсутствие необходимого образования не является препятствием для найма того или иного специалиста, потому что компенсируется его опытом.

В контексте стремления стран к конкурентному положению в экономике знаний, где знания и компетенции являются краеугольным камнем, было проведено не одно исследование по выявлению ключевых навыков и компетенций. Существует пласт работ, подтверждающих востребованность нерутинных когнитивных навыков и рост их влияния на заработную плату в последние годы в контексте цифровизации экономики, требующей выполнения сложных когнитивных задач и абстрактного мышления [19]. Цифровизация и автоматизация подразумевают замещение работников, выполняющих преимущественно рутинные, а также физические задачи, машинами и искусственным интеллектом. При этом при выполнении задач, связанных с социальными взаимодействиями, коммуникацией и решением нестандартных проблем, требующих креативного подхода, эмоционального интеллекта, высокого уровня квалификации, компьютерный капитал лишь успешно дополняет работников. И в данном случае можно говорить об обратной зависимости заработной платы от уровня рутинности выполняемых должностных обязанностей [20].

Помимо этого, результаты исследования, проведенного на данных онлайн-вакансий, размещенных в США с 2010 по 2015 гг., Deming D, Kahn LB показывают, что неоднородность в спросе на когнитивные и социальные навыки может объяснить до 12% различий в заработной плате. Причем требование более высокого уровня владения данными навыками присуще более высокооплачиваемым рабочим местам и

⁹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022. Стат.сб./Росстат. М., 2022. 151 с.

фирмам на рынке труда [12]. Также немаловажным выводом этой работы стало выявление корреляции между заработной платой и требованием одновременно как когнитивных, так и социальных навыков, что говорит о важности взаимодополняемости обоих типов навыков на рынке труда.

Результаты этой работы также согласуются и с исследованием Börner et al. [21], одним из основных выводов которого является выявление тесной взаимосвязи технических и социальных навыков.

Помимо взаимодополнения и влияния этих типов навыков друг на друга, требование некоторых «жестких» навыков в объявлениях вакансий может предсказывать требования определенных «мягких» навыков и наоборот.

Важность различных сочетаний навыков демонстрирует в своей работе Katharine A. Anderson [22]. Используя сетевой метод, автор приходит к выводу, что у работников с более разнообразными навыками, которые можно использовать в разных областях, зарплата значительно выше чем у специалистов, обладающих навыками, применимыми строго в рамках какой-то одной сферы.

Переходя к отечественным исследованиям, можно отметить, что при существующем разнообразии работ, посвященных стороне предложения труда, а также анализу детерминант заработных плат работников, недостаточно изучен вопрос спроса на навыки, в том числе при анализе онлайн-данных о вакансиях. Вместе с тем результаты РМЭЗ показывают, что наличие некогнитивных навыков положительно связано с заработной платой на российском рынке труда [14]. Интересно, что некогнитивные навыки объясняют в целом примерно ту же долю вариации оплаты труда, что и наличие высшего образования индивида (5%). Однако несмотря на столь высокую ценность некогнитивных навыков, далеко не все работники ими обладают: их нехватка весьма заметна, она велика даже по сравнению с довольно большим дефицитом профессиональных навыков.¹⁰

Используя данные из объявлений о вакансиях, опубликованных на HeadHunter (hh.ru), крупнейшей платформы онлайн-рекрутинга в России, А.Д. Волгин и В.Е. Гимпельсон провели исследование со стороны спроса на рабочую силу и пришли к выводу, который согласуется и с результатами зарубежных исследований: работодатели ценят прежде всего развитые социальные навыки [13]. Еще одним немаловажным результатом, полученным в рамках данной работы, стало определение факторов, влияющих на рост предлагаемой заработной платы.

Так, например, при наличии сильной комплементарности навыков их сочетание повышает размер оплаты труда, чего не происходит при слабой комплементарности или ее отсутствии. Помимо прочего, при определении структуры спроса российской экономики исследователи относят ее к достаточно простой.

Интерес представляет также ряд работ, связанных с изучением гендерных стереотипов в объявлениях о вакансиях и их влияния на гендерный разрыв в оплате труда. Так, например, по результатам проведенного анализа рынка труда Мексики в вакансиях, в которых упоминались компетенции и характеристики, стереотипно ассоциирующиеся с мужчинами (например, ответственность, целеустремленность, принятие решений), предлагаемая заработная плата была выше по сравнению с теми, где было упоминание «женских» характеристик (например, вежливость, коммуникабельность). В результате, скрытая дискриминация в объявлениях о вакансиях позволяет объяснить до 35% в гендерном разрыве оплаты труда [23].

Таким образом, в соответствии с выбранной целью работы, а также учитывая опыт предыдущих исследований в рамках данной темы, возможны следующие гипотезы:

- требование наличия опыта работы сильнее влияет на предлагаемую заработную плату, по сравнению с высшим образованием [18];
- самыми востребованными навыками являются универсальные (социальные и личностные) [13];
- запрашиваемые в вакансиях навыки имеют значимое влияние на предлагаемую заработную плату;
- влияние на заработную плату некогнитивных навыков сильнее, чем когнитивных [24];
- принадлежность вакансии к определенной сфере деятельности оказывает значимое влияние на предлагаемую заработную плату.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДАННЫХ

Для достижения поставленной цели и эмпирической проверки выдвинутых гипотез в настоящем исследовании используются данные о вакансиях, размещенные на портале Роструда «Работа России» в период с 01.01.2018 по 30.10.2021¹¹.

¹⁰ BCG Россия 2025: от кадров к талантам / BCG. Текст: электронный // URL: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf (дата обращения: 12.02.2023).

¹¹ «Работа в России»: обработанные и объединенные сведения о вакансиях, резюме, откликах и приглашениях портала trudvsem.ru // Роструд; обработка: Бабушкина В.О., Тимошенко А.Ш., Инфраструктура научно-исследовательских данных, АНО «ЦПУР», 2021. Доступ: Лицензия СС BY-SA. Размещено: 02.12.2021. (Ссылка на набор данных: <http://www.data-in.ru/data-catalog/datasets/186/>).

В качестве базы исследования выбраны именно вакансии, поскольку они являются реальным источником данных о спросе на рабочую силу, а также дают возможность отследить возникающие тенденции на рынке труда, в том числе связанные с поляризацией. Вместе с тем, стоит отметить, что зачастую вакансии ориентированы именно на скрининг универсальных навыков, являющихся латентными (ненаблюдаемыми), нежели профессиональных, о наличии которых сигнализируют дипломы, сертификаты и соответствующий опыт работы.

Переходя к описанию набора данных, надо сказать, что каждое объявление о вакансии содержит набор характеристик. Среди них название позиции, предлагаемая заработная плата, дополнительная информация о вакансии, преимущества данной вакансии, предлагаемый тип занятости и график работы, требуемые квалификации, уровень образования, опыт работы и должностные обязанности.

Большая часть требований в вакансиях со стороны работодателей представляет собой текстовые поля, которые анализируются с помощью ключевых слов. После этого вакансии и их характеристики можно классифицировать, а уже затем оценивать уровень спроса на отдельные навыки и группы навыков по отдельным сферам деятельности, а также исследовать меняющиеся тренды на рынке труда. Причем точность результатов будет выше по сравнению с опросными данными работодателей благодаря большому количеству наблюдений.

Следует отметить и потенциальные проблемы, связанные с используемым набором данных. Прежде всего, это возможное смещение в сторону более квалифицированных работников в описаниях вакансии, что может исказить общую ситуацию в спросе на труд. Помимо этого, в подобного рода исследованиях отмечается недостаток, связанный с необязательным указанием предлагаемой заработной платы. Однако в используемом наборе менее чем в 5% вакансий отсутствуют данные об оплате труда (табл. 1). Также стоит отметить, что в тексте объявлений вакансий зачастую отсутствует единообразие в описании требований работодателей, что затрудняет обработку информации. Еще одним ограничением исследования является то, что предлагаемая в вакансии заработная плата не является фактическим размером оплаты труда работника, который в свою очередь будет определен скорее всего по результатам собеседования.

Для проведения нашего исследования по Москве набор данных был ограничен 200 144-я наблюдениями по 32 переменным. Было установлено, что объ-

Таблица 1 / Table 1

Некоторые описательные статистики предлагаемой заработной платы / Some descriptive statistics of proposed salary

Показатели заработной платы / Salary indicators	2018–2021 гг. / 2018–2021
Средняя (ст. откл.), руб.	40 733,56 (21 095,87)
Процент вакансий с указанием зарплаты	95,45
Коэффициент Джини	0,25
Децильный коэффициент дифференциации	2,95
P25, руб.	27 500
P50 медиана, руб.	36 870
P75, руб.	50 000

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

явление о вакансии включает в себя предлагаемую зарплату (в 95,5% случаев). Среди них в 42% вакансий указан диапазон зарплат, 57,7% – фиксированный размер. Если зарплата в вакансии задавалась в виде интервала, то рассчитывалось среднее значение. В табл. 1 приведены некоторые описательные статистики предлагаемой заработной платы. Большая часть вакансий относится к сфере производства (32,7%), далее идут консалтинг и управление (12,5%), строительство (8,7%), продажи и бытовое обслуживание (8,6%). При этом самые высокие размеры предлагаемых зарплат в среднем зафиксированы в сфере сервиса, управления персоналом, информационных технологий, финансов, электроэнергетике и металлургии.

Интересно, что показатели неравенства на исследуемом рынке труда являются довольно невысокими по сравнению с данными, публикуемыми, например, Росстатом по обследованию домохозяйств. Так, по данным, размещенным на портале Роструда, коэффициент Джини равен 0,25, тогда как для рынка труда России и в том числе Москвы он варьируется на уровне 0,4. То же касается децильного коэффициента дифференциации, равного 2,95, тогда как обычно он равен примерно 6. Значение заработной платы в 75 перцентиле всего в 1,8 раза выше, чем в 25-м, а медиана лишь на 9,5% ниже средней. Такое расхождение в оценках может быть связано с тем, что на портале Роструда недостаточно представлены вакансии со сверхвысокими заработными платами.

Анализируя обозначенные выше факторы, потенциально влияющие на предлагаемый уровень оплаты труда, рассмотрим требования, которые содержатся в вакансиях:

1. Необходимый опыт работы. 44% вакансий требуют наличие опыта работы от 1 до 3 лет, 14% – от 3 до 5 лет, доля вакансий, в которых нет требования к наличию какого-либо опыта работы, составляет 37%. Симптоматично, что требования к опыту работников никак не связаны с их уровнем

образования: высшим, средним или средним профессиональным – они одинаковы для всех. Можно предположить, что данный результат говорит о своеобразном барьере при выходе на рынок труда молодых дипломированных специалистов, у которых еще нет соответствующего опыта работы, и необходимости его приобретения еще до выпуска из университета. Несмотря на наличие диплома и владение определенными компетенциями работодателям важно, чтобы у выпускников были и практические навыки.

2. Уровень образования. Доля вакансий, требующих наличие высшего образования, составляет 37%, среднее профессиональное – 37%, среднее – 24%, в 7 вакансиях был запрос на специалистов с незаконченным высшим.

3. Предлагаемые условия труда, в том числе социальный пакет.

- *Тип занятости:* 93,5% вакансий – полная занятость, 4,8% – временная, доли остальных типов занятости – пренебрежительно малы.

- *График работы:* 62% вакансий предлагают полный рабочий день, 22,5% – сменный график, 5,5% – вахтовый метод, 3,8% – гибкий график, 2,7% – неполный рабочий день и 2,5% – ненормированный рабочий день.

- *Преимущества вакансии:* 64% вакансий предлагают социальный пакет, 16,5% – предоставляют спецодежду, 14,3% – дополнительное медицинское страхование, 10% – инфраструктурную доступность, 9,9% – жилье.

ТЕКСТОВЫЙ АНАЛИЗ

Для анализа требований, которые представляют собой текстовые поля, с точки зрения анализа ключевых слов, на первом этапе необходимо провести предобработку текста, токенизацию – разделение текста на предложения, сочетания слов или отдельные слова. Поскольку русский язык является сегментированным языком, где слова разделены между собой пробелами и знаками препинания, то можно использовать алгоритм, который будет разделять текст. Следующий шаг – удаление стоп-слов: частиц, союзов, предлогов, местоимений, междометий и вводных слов, т.е. часто встречающихся в тексте слов, не несущих смысловой нагрузки. Одновременно необходимо очистить текст и от знаков препинания. Удаление стоп-слов и очистка пунктуации, во-первых, уменьшает векторное пространство и, во-вторых, повышает производительность и точность проводимых вычислений. После этого проводится стемминг, который заключается в переходе от слов к стеммам, то есть грамматическим

формам слов. Это делается для того, чтобы не возникло проблемы со словоформами при анализе частотности употребления ключевых слов, и анализ был более релевантным. Затем можно рассмотреть наиболее часто встречающиеся стеммы и их сочетания, построив, соответственно, униграммы и биграммы.

Среди основных требований к потенциальному работнику – опыт работы на аналогичной должности, а также стаж в 5, 3 и 1 год, причем со значительным отрывом от других требований (рис. 1, рис. 2). Помимо этого, чаще всего упоминаются общие законодательные требования: соблюдение техники безопасности, производственной санитарии и трудового распорядка, наличие медицинской книжки и т.п. Нередко упоминается и образование. Требуется, как правило, техническое, а также высшее и профессиональное. Довольно распространенным требованием является знание английского языка. Велик также спрос и на универсальные компетенции. Из ключевых «мягких» навыков, которыми должен обладать будущий работник, наиболее востребованы ответственность, аккуратность, внимательность и исполнительность.

Следует отметить, что согласно определению, приведенному ранее, требуемые квалификации относятся к опыту работы и наличию определенного уровня образования. Помимо этого, существует реестр профессиональных стандартов Минтруда РФ, на который, вообще говоря, работодатели должны ориентироваться при заполнении поля «требуемые квалификации». Однако предъявляемые работодателями требования, касающиеся личностных качеств кандидата на должность, фактически переводят данное поле скорее в категорию требуемых компетенций, а не квалификаций.

Что касается наиболее часто встречающихся в тексте вакансий должностных обязанностей, то в основном преобладают общие формулировки (рис. 3, рис. 4). Тем не менее, анализ частоты упоминаемости тех или иных рабочих задач говорит о том, что в объявлениях о вакансиях, например, продавцов, мерчандайзеров (где подавляющее большинство должностных обязанностей – рутинные и относятся преимущественно к физическому труду) преобладают категория «Умение», а в текстах вакансий бухгалтеров, инженерно-технического персонала, медсестер (где преобладает техническая, рутинная работа) – категория «Правило»¹². Спрос же на знания, можно сказать, отсутствует.

¹² Классификация Йенса Расмуссена.

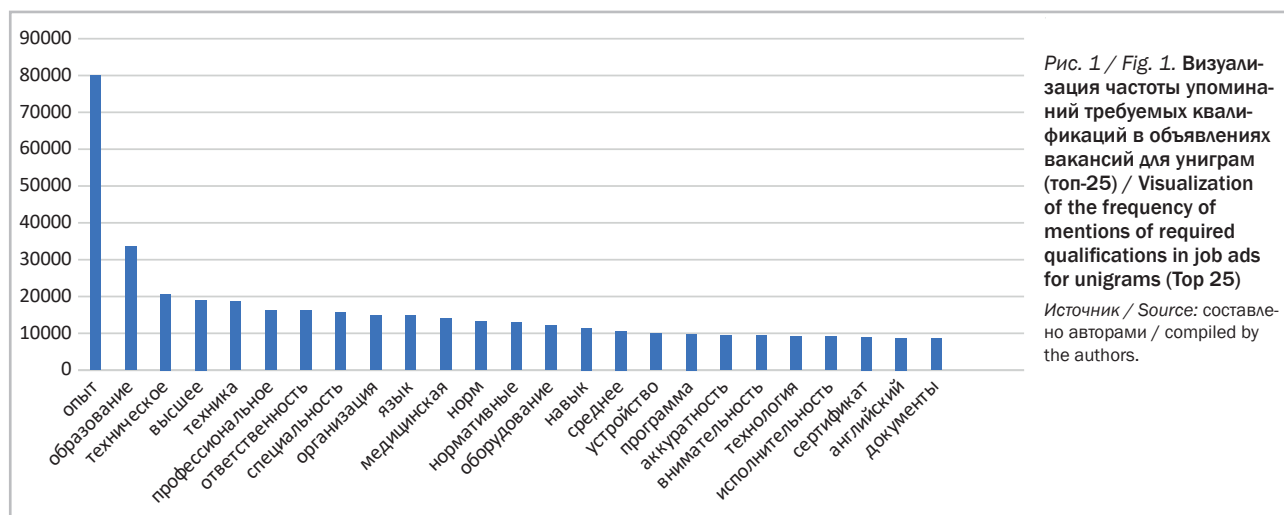


Рис. 1 / Fig. 1. Визуализация частоты упоминаний требуемых квалификаций в объявлениях вакансий для униграмм (топ-25) / Visualization of the frequency of mentions of required qualifications in job ads for unigrams (Top 25)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

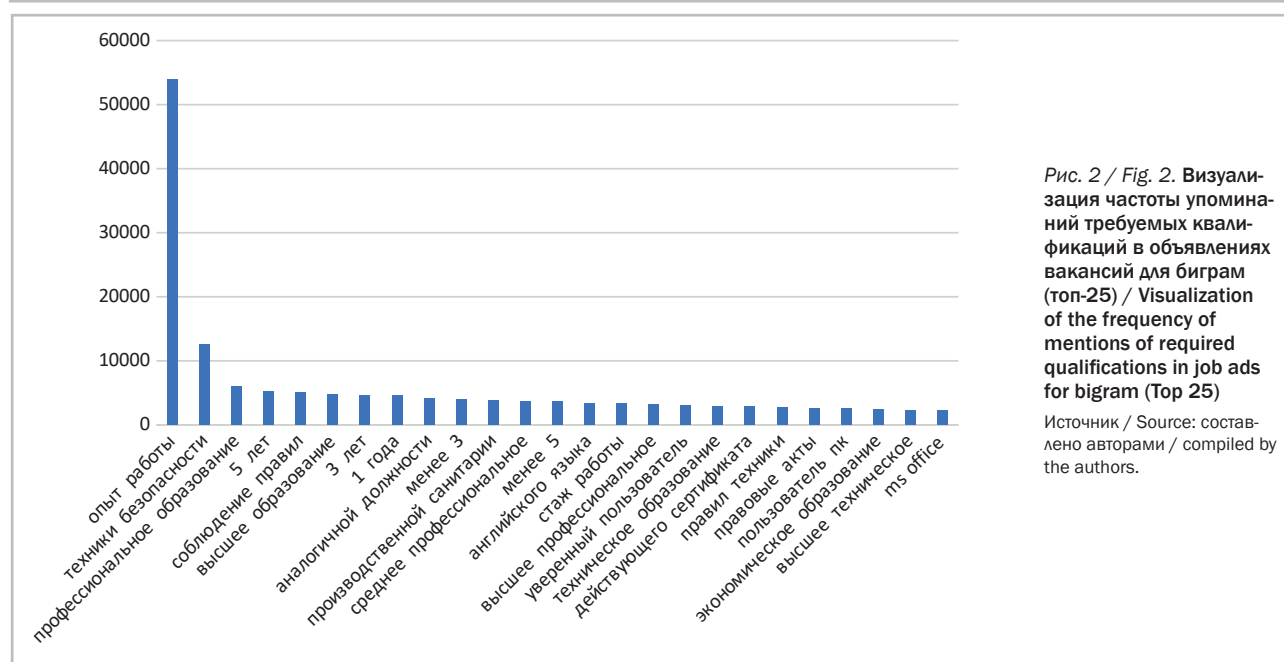


Рис. 2 / Fig. 2. Визуализация частоты упоминаний требуемых квалификаций в объявлениях вакансий для биграмм (топ-25) / Visualization of the frequency of mentions of required qualifications in job ads for bigram (Top 25)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Стоит отметить, что нередко, сопоставляя наиболее часто встречающиеся требуемые компетенции и должностные обязанности, приходишь к выводу о их несоответствии. Дело в том, что при довольно высоких требованиях, предъявляемых работодателями в объявлениях вакансий, часть рабочих мест не способствует самореализации сотрудников и приводит к упомянутой ранее «квалификационной яме» из-за избыточности существующих компетенций для выполняемой работы.

Основные требования к кандидатам (помимо уже рассмотренных) также упоминаются в графе «дополнительная информация», которая имеет много пересечений с основными «требуемыми квалификациями» (рис. 5, рис. 6). Лидирующие позиции по частоте упоминаний здесь занимают ответственность, дисциплинированность, коммуникабельность, работа в команде, пунктуальность, обучаемость, инициативность и целеустремленность, т.е. основные требования базовых компетен-

ций. Работодатели также чаще всего хотят, чтобы кандидат на должность имел навыки работы с компьютером (на уровне уверенного пользователя), имел водительское удостоверение и владел английским языком. Помимо перечисленных требований, в объявлениях также нередко сообщается о возможности командировок и условиях труда, в том числе, тяжелых и вредных.

Проведенный текстовый анализ подтверждает гипотезу о том, что для работодателей наиболее ценными и востребованными являются социальные и личные качества потенциального работника – ответственность, дисциплинированность, коммуникабельность, а также, безусловно, опыт работы в профильной сфере. Кроме того, в топ-25 наиболее запрашиваемых требований, хоть и с большим отрывом, входят наличие образования (чаще всего профессионального), технические навыки, в том числе компьютерные (пользование ПК и MS Office) и знание иностранного языка. Описан-

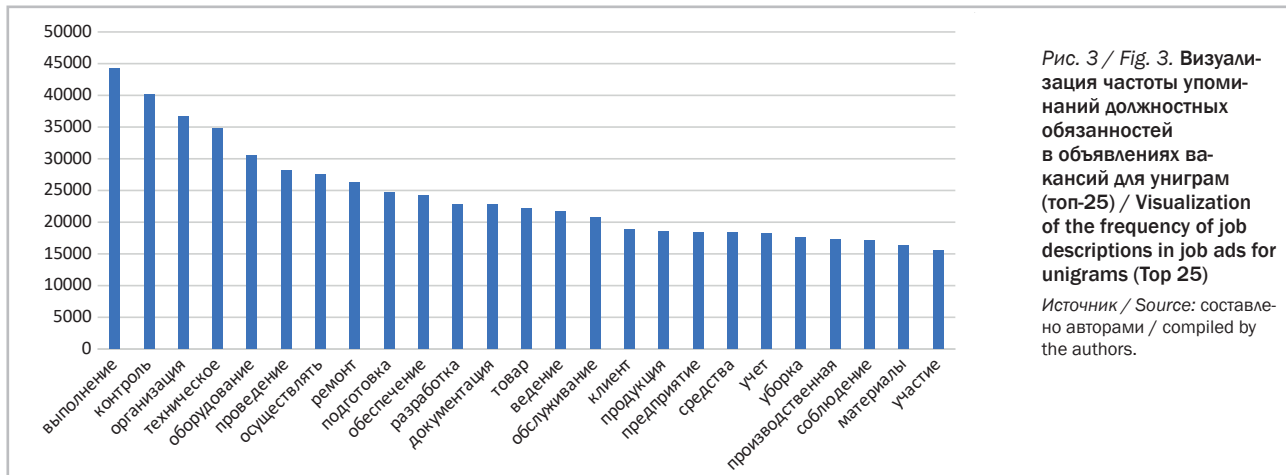


Рис. 3 / Fig. 3. Визуализация частоты упоминаний должностных обязанностей в объявлениях вакансий для униграмм (top-25) / Visualization of the frequency of job descriptions in job ads for unigrams (Top 25)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

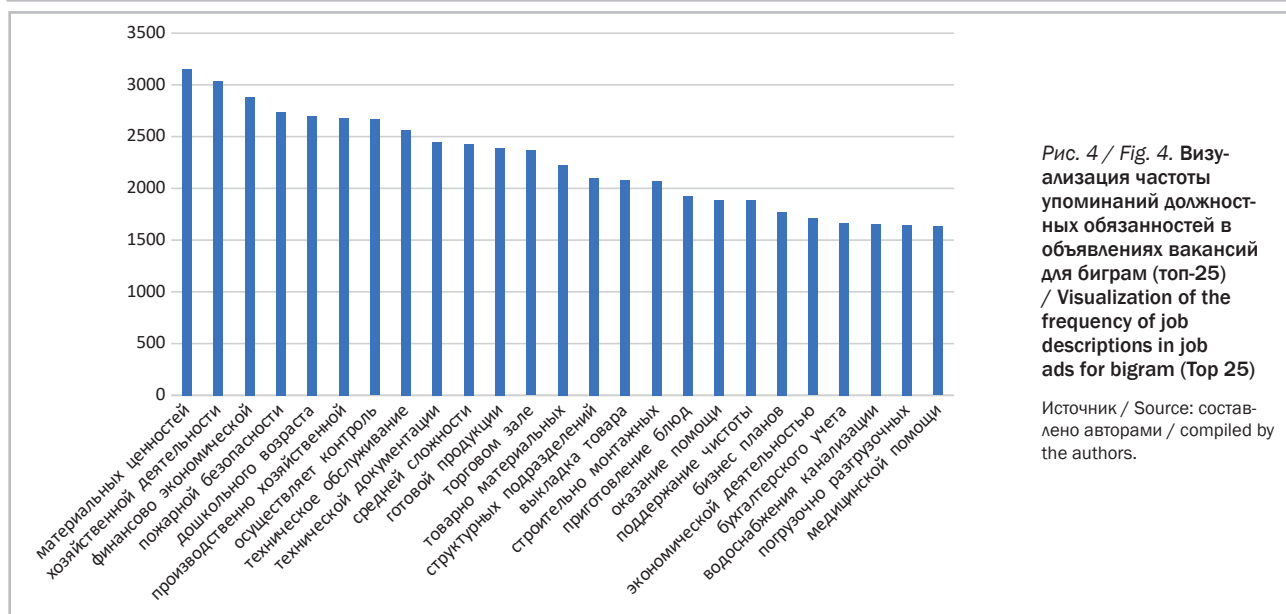


Рис. 4 / Fig. 4. Визуализация частоты упоминаний должностных обязанностей в объявлениях вакансий для биграмм (top-25) / Visualization of the frequency of job descriptions in job ads for bigram (Top 25)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ная структура спроса на компетенции согласуется со структурой экономики, в которой большую долю занимает торговля и сектор услуг.

КЛАСТЕРИЗАЦИЯ ТРЕБУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ КВАЛИФИКАЦИЙ

Для кластеризации требуемых работодателями квалификаций и извлечения знаний, умений и навыков в онлайн-объявлениях вакансий в подобного рода исследованиях [25; 26] используют Латентное размещение Дирихле (LDA).

Данный алгоритм тематического моделирования рассматривает текст как набор определенных словарей (тем/топиков), а каждый словарь (тема/топик) в качестве набора слов. Словари, обнаруженные с помощью LDA, являются фактически семантическими кластерами, которые созданы из часто используемых вместе слов в тексте [27].

Таким образом, LDA одновременно ищет ключевые слова в каждой теме и определяет набор тем, характеризующих данный документ. Стоит отметить, что у словарей могут быть общие слова, что означа-

ет: данное слово не имеет специфической окраски, а является скорее нейтральным или общим¹³.

В построенной нами четырехтематической¹⁴ модели LDA (рис. 7) наиболее распространенными словами первой темы словаря являются «аккуратность», «исполнительность», «внимательность», «дисциплинированность» и «пунктуальность», т.е. некогнитивные («мягкие») навыки. В теме №2 преобладают слова, словосочетания и термины: «владение ПК», «excel», «ms office», «1с», «word», «английский», т.е. технические («жесткие») навыки. В теме №3 (назовем ее «охрана труда») часто встречаются такие слова, как «нормы», «охрана», «порядок», «санитария», «охрана труда». И, наконец, самыми распространенными словами в четвертой теме (которая объединяет профессиональные навыки, относящиеся к средней квалификации) являются следующие: «оборудование»,

¹³ Topic modeling // Text Mining with R: A Tidy Approach URL: <https://www.tidytextmining.com/topicmodeling.html#topicmodeling> (дата обращения: 12.04.2023).

¹⁴ Данное количество словарей было выбрано, исходя из содержательных рассмотрений.

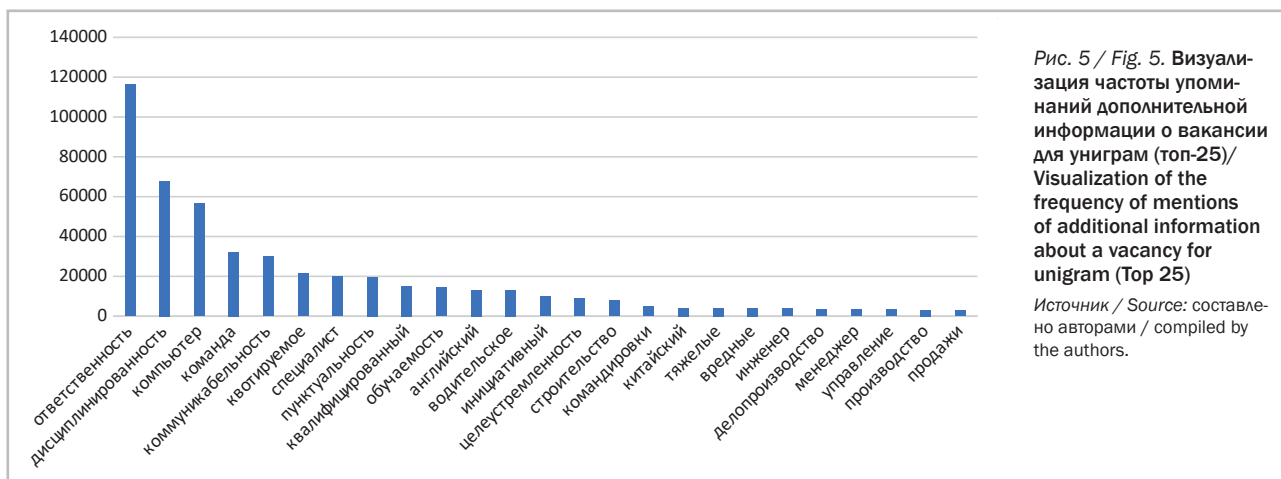


Рис. 5 / Fig. 5. Визуализация частоты упоминаний дополнительной информации о вакансии для униграм (top-25) / Visualization of the frequency of mentions of additional information about a vacancy for unigram (Top 25)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

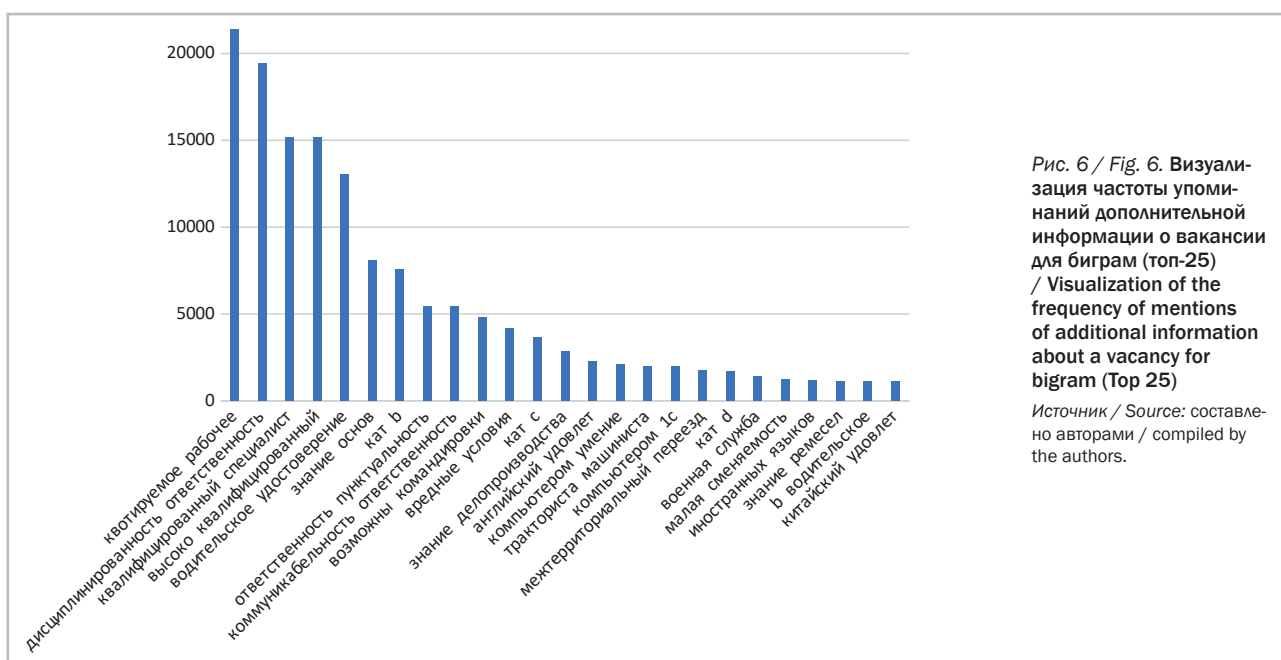


Рис. 6 / Fig. 6. Визуализация частоты упоминаний дополнительной информации о вакансии для биграмм (top-25) / Visualization of the frequency of mentions of additional information about a vacancy for bigram (Top 25)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

«устройство», «эксплуатации», «приборов», «приспособлений».

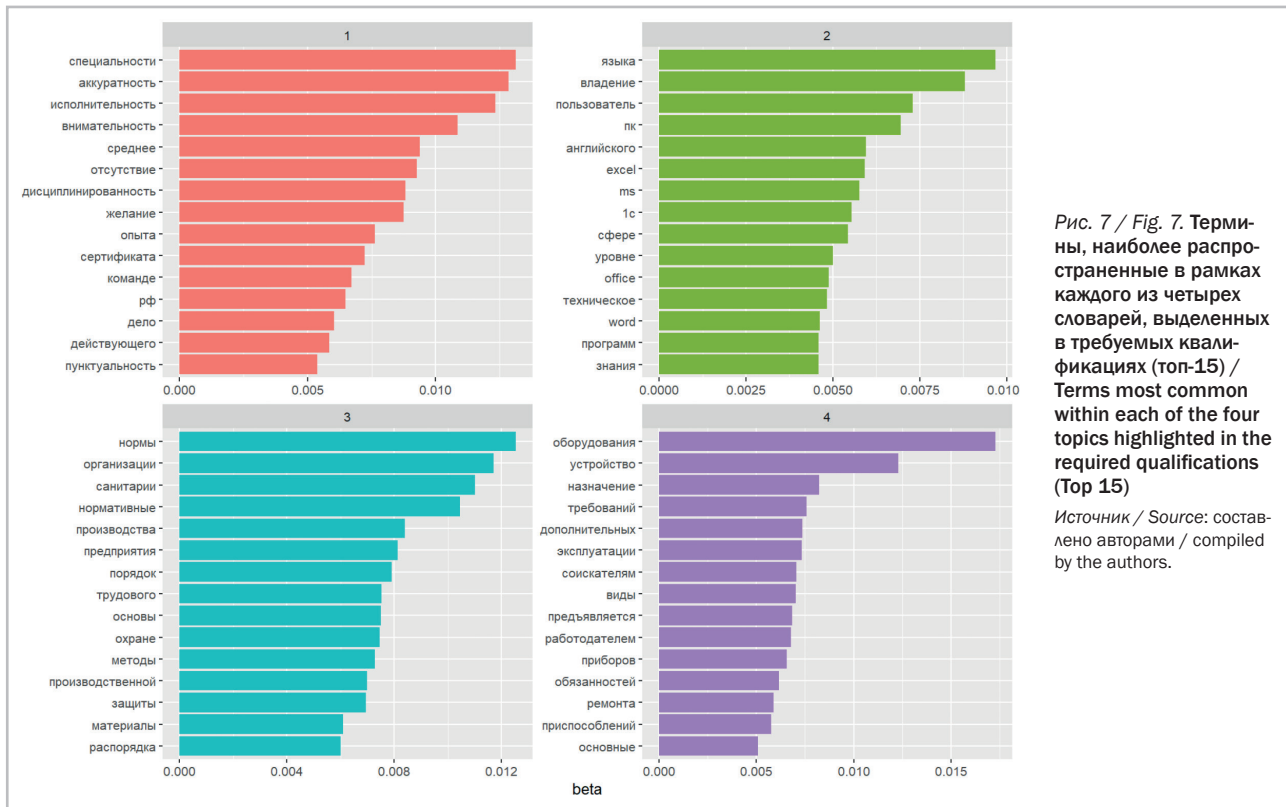
ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И ИХ ГРУПП НА ПРЕДЛАГАЕМУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

При описании влияния на заработную плату стандартных факторов, как опыт и образование, большая доля различий в предлагаемой заработной плате остается все еще необъясненной. Поэтому теперь после кластеризации требуемых квалификаций можно добавить выделенные группы навыков в уравнение, описывающее зависимость предлагаемой заработной платы от различных факторов, а затем оценить его при помощи стандартного метода наименьших квадратов:

$$\ln W = \alpha + \beta_1 \text{High Education} + \beta_2 \text{Secondary Professional} + \beta_3 \text{Experience} + \beta_4 \text{Experience}^2 + \beta_5 \text{topic 1} + \beta_6 \text{topic 2} + \beta_7 \text{topic 4} + \mu + \delta + \gamma + \varepsilon$$

где: $\ln W$ – натуральный логарифм предлагаемой заработной платы работника (руб.); α – константа; HighEducation – дамми-переменная, принимающая значение 1, если требуется наличие высшего образования и 0 иначе; SecondaryProfessional – дамми-переменная, принимающая значение 1, если требуется наличие среднего профессионального образования и 0 иначе; Experience – требуемый опыт работы (количество лет); topic1 – вероятность отнесение текста вакансии к группе «мягкие навыки»; topic2 – вероятность отнесение текста вакансии к группе «технические навыки»; topic4 – вероятность отнесение текста вакансии к группе «профессиональные навыки, средняя квалификация»; μ – фиксированный эффект сферы деятельности; δ – фиксированный эффект режима работы; γ – фиксированный эффект типа занятости; ε – случайная ошибка модели¹⁵.

¹⁵ В модель добавляются три из четырех топиков во избежание проблемы мультиколлинеарности.



Регрессоры были проверены на мультиколлинеарность. Все коэффициенты VIF меньше 5, что говорит о ее отсутствии.

Согласно полученным МНК-оценкам (результаты оценивания уравнения представлены в табл. 2):

- в среднем при прочих равных в вакансиях, требующих наличие высшего образования, предлагаемая заработная плата выше на 31% по сравнению с теми, где есть требование только среднего образования;
- в среднем при прочих равных в вакансиях, требующих наличие среднего профессионального образования, предлагаемая заработная плата выше на 10,5% по сравнению с теми, где есть требование только среднего образования;
- в среднем при прочих равных с увеличением требуемого опыта работы на 1 год предлагаемая заработная плата растет на 1,8%;
- наличие в вакансии требований к определенным группам навыков также значимо влияет на предлагаемую заработную плату;
- преобладание в требуемых квалификациях вакансии словаря с техническими навыками сильнее влияет на предлагаемую заработную плату по сравнению с мягкими, что было подтверждено проведенным тестом на равенство коэффициентов при соответствующих переменных;
- наличие технических и мягких навыков сопоставимо по своему влиянию на заработную плату с наличием высшего образования;
- принадлежность вакансии к определенным сферам деятельности оказывает значимое влияние на предлагаемую заработную плату. Так, например, «сервисное обслуживание» (в среднем при прочих равных предлагаемая зарплата выше на 80,4%) и «металлургия» (в среднем при прочих равных предлагаемая зарплата выше на 27,1%), при этом наибольший штраф получают вакансии в сферах «искусство и культура» (в среднем при прочих равных предлагаемая зарплата ниже на 25,9%) и «высший менеджмент» (в среднем при прочих равных предлагаемая зарплата ниже на 69,9%);
- график работы не оказывает значимого влияния на предлагаемую заработную плату;
- что касается типа занятости, то при частичной занятости предлагаемая зарплата в среднем при прочих равных условиях будет ниже на 11,6%; полная, сезонная занятость и стажировка дают небольшую прибавку к зарплате (5%, 3% и 6%, соответственно); удаленная занятость не влияет при прочих равных на предлагаемую оплату труда.

Если рассматривать, какие компетенции являются самыми высокооплачиваемыми, то на первом месте – высшее образование, затем технические навыки, среднее профессиональное образование, мягкие навыки, профессиональные навыки средней квалификации и замыкает рейтинг опыт работы.

Таблица 2 / Table 2

Модель / Model	
	Зависимая переменная: / Dependent variable:
	Логарифм заработной платы
Высшее образование	0.27*** (0.003)
Среднее профессиональное	0.10*** (0.003)
Опыт работы	0.02*** (0.001)
Квадрат опыта работы	-0.001*** (0.0001)
Мягкие навыки	0.06*** (0.003)
Технические навыки	0.14*** (0.004)
Профессиональные навыки, средняя квалификация	0.03*** (0.004)
Сфера деятельности вакансии / Scope of activity of the vacancy	
Строительство	0.09*** (0.02)
Химическая и топливно-энергетическая промышленность	0.04 (0.03)
Жилищно-коммунальное хозяйство	-0.08*** (0.02)
Консалтинг, стратегическое развитие, управление	-0.03 (0.02)
Культура и искусство	-0.23*** (0.02)
Административно-управленческая и офисная деятельность	-0.24** (0.09)
Образование и наука	-0.12*** (0.02)
Электроэнергетика	0.14*** (0.03)
Финансы и экономика	0.02 (0.02)
Пищевая промышленность	-0.08*** (0.02)
Лесное хозяйство	0.05* (0.03)
Домашний персонал	0.28 (0.24)
Производство	-0.05** (0.02)
Информационные технологии	0.06** (0.02)
Юриспруденция	0.08*** (0.02)
Высший менеджмент	-0.53*** (0.09)
Маркетинг, реклама, PR	-0.04* (0.02)
Производство машин и оборудования	0.15*** (0.05)
Здравоохранение	0.07*** (0.02)
Металлургическое производство	0.24*** (0.02)
Работы, не требующие квалификации	-0.37 (0.24)
Добывающая промышленность	-0.01 (0.03)
Рестораны	-0.24** (0.12)
Легкая и текстильная промышленность	0.06** (0.03)
Обеспечение безопасности	-0.20*** (0.03)
Продажи и бытовое обслуживание	-0.09*** (0.02)
Сервисное обслуживание	0.59** (0.24)
Государственная служба, некоммерческие организации	-0.01 (0.02)
Транспорт	0.13*** (0.02)
Рабочие специальности	-0.003 (0.21)
Тип занятости / Employment type	
Полная занятость	0.05*** (0.005)
Сезонная	0.03** (0.01)
Стажировка	0.06*** (0.02)
Удаленная	-0.63 (0.41)
Частичная занятость	-0.11*** (0.01)
График работы / Working schedule	
Вахтовый метод	0.43 (0.41)
Гибкий график	0.11 (0.41)
Ненормированный рабочий день	0.20 (0.41)
Неполный рабочий день	-0.42 (0.41)
Полный рабочий день	0.10 (0.41)
Сменный график	0.18 (0.41)
Константа	10.13*** (0.41)
Число наблюдений	182,295
R ²	0.18
Adjusted R ²	0.18
Residual Std. Error	0.41 (df = 182245)
F Statistic	822.62*** (df = 49; 182245)
Примечание:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Стоит также отметить, что общее уравнение регрессии является значимым, поскольку F-статистика составляет 822,6, а соответствующее значение p-значения равно 2,2e-16, что указывает на то, что общая модель регрессии является значимой. Помимо этого, в модели согласно тесту Бреуша-Пагана присутствует гетероскедастичность, поэтому были использованы робастные стандартные ошибки.

Безусловно, помимо потенциальных проблем, связанных с используемым набором данных, стоит отметить, что недостатком линейной модели является ее невысокая точность, что обусловлено пропуском значимых переменных таких, например, как размер компании.

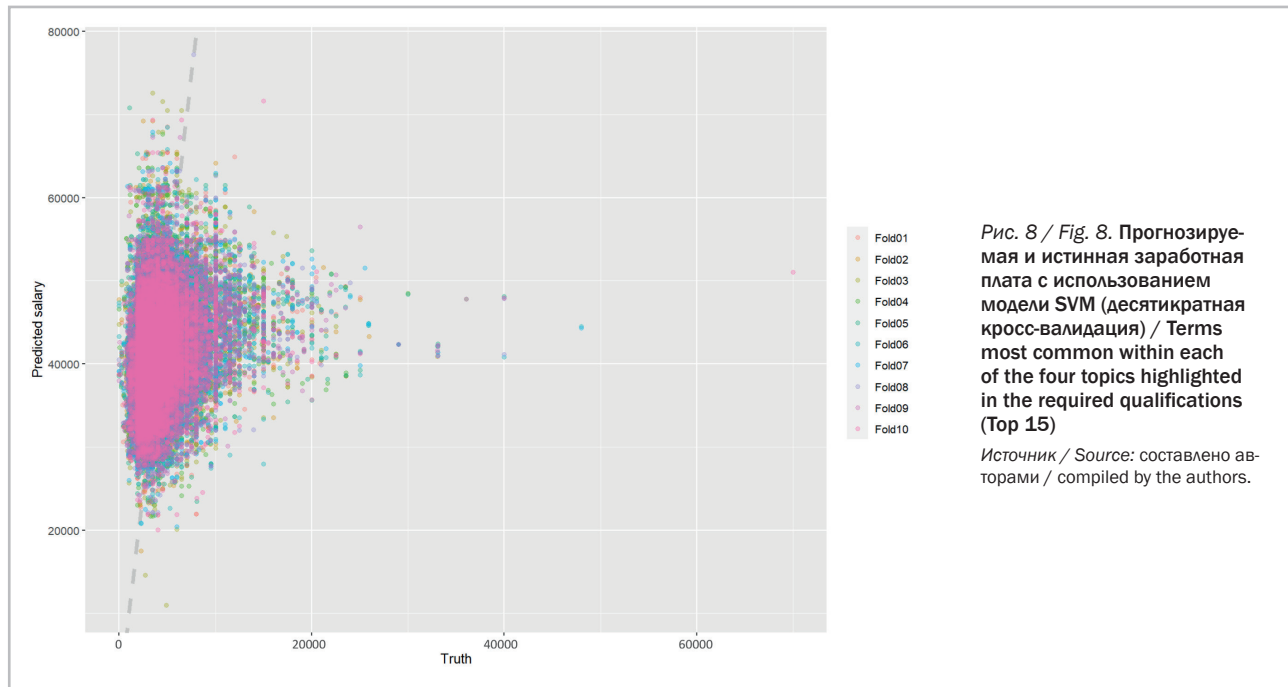
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ОСНОВЕ ТЕКСТОВОГО ОПИСАНИЯ ТРЕБУЕМЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Как было отмечено в предыдущем параграфе, недостатком линейной модели является ее невысокая точность. Поэтому далее будет рассмотрен ряд методов машинного обучения, направленных на прогнозирование заработной платы по текстовому описанию требуемых в вакансии компетенций. В настоящем исследовании сравниваются две модели: метод опорных векторов для задачи регрессии или регрессии опорных векторов¹⁶ (SVR) и «случайный лес» (RF), именно эти методы наиболее часто встречаются в подобного рода исследованиях с аналогичными исследовательскими задачами и также с использованием онлайн-объявлений вакансий в качестве эмпирической базы [17; 28; 29].

SVR – алгоритм машинного обучения, используемый для прогнозирования значений, в данном случае предлагаемой заработной платы, в результате решения задачи оптимизации функции потерь. Преимущества данного метода состоят в том, что SVR учитывает нелинейность в данных, устойчив к переобучению и обладает сравнительно высокой точностью предсказания.

Для оценки качества работы модели и оптимизации ее параметров также использовалась десятикратная кросс-валидация. Полученный результат прогноза представлен на рис. 8, где по оси абсцисс – истинные значения предлагаемой заработной платы, а по оси ординат – предсказанные значения. Стоит отметить, что показатели полученного прогноза не отличаются высокой точностью. Так среднеквадратичная ошибка модели (RMSE) составляет 20 315, а R2 равен 0,057. При этом модель неплохо

¹⁶ Метод опорных векторов (SVM) используется для задач классификации и регрессии, в данном случае рассматривается второй тип задач.



предсказывает низкие заработные платы, однако, чем выше предлагаемая оплата труда, тем хуже ее прогноз по текстовому описанию вакансий.

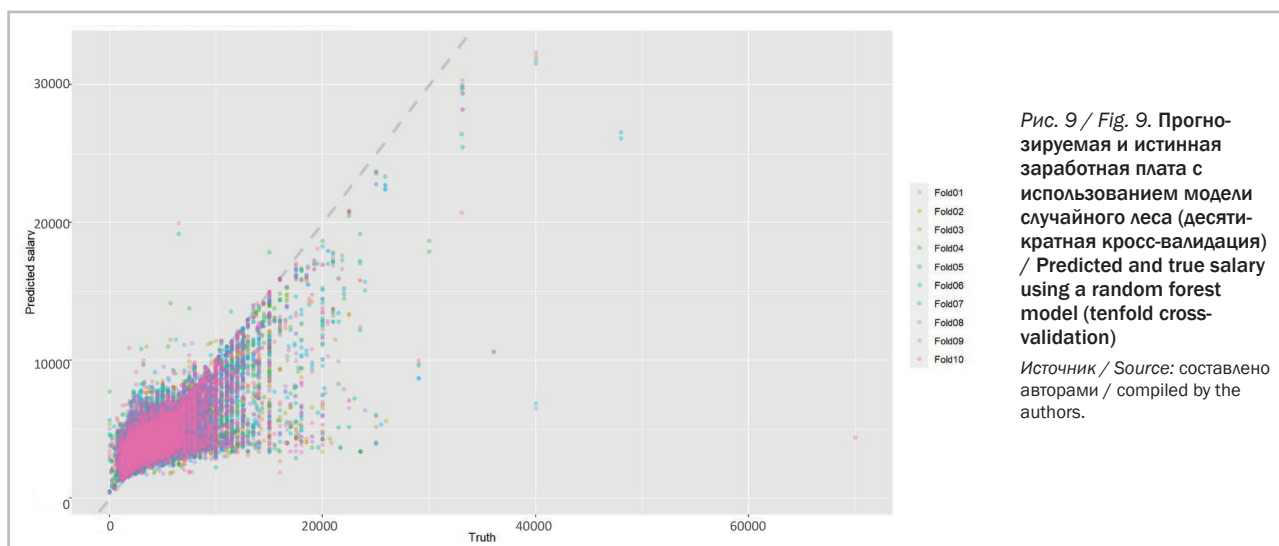
«Случайный лес» (**RF**) – еще один алгоритм машинного обучения, который используется в том числе для задачи регрессии. Идея заключается в использовании ансамбля решающих деревьев, а результат задачи регрессии – усреднение прогнозов множества деревьев. В настоящей работе используется 1 000 деревьев. Стоит отметить, что, в отличие от SVR, случайный лес лучше справляется с анализом больших наборов данных.

Полученный результат прогноза представлен на рис. 9, где по оси абсцисс – истинные значения предлагаемой заработной платы, а по оси ординат – предсказанные значения. Случайный лес лучше справился с задачей прогнозирования заработной платы по текстовому описанию требуемых компетенций, чем SVR. Здесь среднеквадратичная ошибка модели (RMSE) составляет 13 740, а R2 равен 0,584. Другими словами, только по тексту поля, где прописаны требуемые работодателями компетенции, можно предсказать предлагаемую в вакансии заработную плату с точностью почти 60%. Тем не менее, этот алгоритм неплохо предсказывает низкие заработные платы, однако с ростом предлагаемой оплаты труда, прогноз становится все менее точным, как и в случае с SVR.

Использование алгоритма SVM, результаты которого представлены на рис. 10, позволяет нам уточнить: какие конкретно компетенции помогают «перешагнуть» среднюю заработную плату, а какие, наоборот, присущи вакансиям с оплатой труда

ниже средней. Для работодателя основными компетенциями, за которые он готов платить больше, являются опыт работы, и диплом об окончании вуза по необходимой специальности. Эти компетенции являются сигналом о наличии латентных характеристик (знаний, умений и навыков), которыми овладевает потенциальный сотрудник в процессе их получения. А также они выступают некой гарантией, что кандидат сможет справиться с должностными обязанностями, которые свойственны той или иной вакансии. Вместе с тем есть и конкретные компетенции, владение которыми, ценится выше среднего: навыки управления, работы с документацией, уверенное пользование офисными приложениями, знание иностранного языка, умение работать в команде.

Среди компетенций, которые характеризуют вакансии с оплатой труда ниже среднего, выделяется набор мягких навыков: аккуратность, дисциплинированность, исполнительность, ответственность, внимательность. Можно предположить, что это связано с их универсальностью (они требуются во всех сферах деятельности и во всех профессиях), от чего и вознаграждение за них меньше. К тому же в чистом виде, без соответствующих комплементарных жестких навыков, мягкие – зачастую не являются достаточными для выполнения должностных обязанностей. Помимо этого, как уже не раз упоминалось, данный тип навыков присущ вакансиям в сфере торговли и услуг, где предлагаемые заработные платы ниже средней. Наравне с мягкими навыками, к числу компетенций, оплачиваемых ниже среднего, относится пользование ПК, тогда как вла-



дение им на более высоком уровне (уверенный/опытный пользователь), как было описано ранее, оплачивается выше, что вполне понятно. Требование к среднему образованию также является той компетенцией, за которую платят ниже среднего, ожидая от кандидатов, претендующих на высокую оплату труда, наличие высшего образования. Еще одной группой компетенций, которые ожидаемо являются оплачиваемыми ниже среднего, это законодательно требуемые – наличие медицинской книжки, отсутствие судимости и соблюдение норм санитарии.

ВЫВОДЫ

Изучение спроса на компетенции и в том числе навыки – широкая область исследований, которая помогает приблизиться к пониманию структуры спроса на труд и человеческий капитал. Во многих исследованиях с этой целью используют данные онлайн-вакансий, где работодатели прописывают свои эксплицитные ожидания от кандидатов на конкретную должность с указанием того вознаграждения, которое они готовы платить за требуемые компетенции. Однако для российского рынка труда подобных работ крайне мало, поэтому настоящее исследование нацелено на восполнение этого пробела в академической литературе. Вместе с тем, был использован ряд методов, которые также не были ранее применены для анализа выбранного набора данных: LDA, SVR, RF.

В процессе исследования были выявлены наиболее часто запрашиваемые работодателями компетенции, выделены группы требуемых навыков и определено их влияние на предлагаемую заработную плату. Результаты исследования показали, что наиболее частое требование со стороны работодателей предъявляется к опыту работы кандидатов.

Однако, несмотря на значимость данной компетенции, работодатели готовы платить за нее сравнительно мало. Стоит также отметить, что с увеличением требуемого стажа, темпы роста заработной платы начинают уменьшаться. Высшее образование, в свою очередь, является самой высокооплачиваемой компетенцией на рассматриваемом рынке труда.

Помимо технических, мягкие навыки, относящиеся к группам социальных и личностных, являются довольно распространенным требованием, выдвигаемым работодателями. Это согласуется со структурой экономики, которая характеризуется достаточной простотой. Однако за технические навыки работодатели платят в настоящее время больше чем за мягкие.

Еще одним результатом работы является достижение точности предсказания предлагаемой заработной платы почти в 60% по текстовому описанию требуемых компетенций в вакансии. Причем модель RF справилась со своей задачей значительно лучше, чем SVR и линейная регрессия. Таким образом, можно предположить, что скорее всего существующая связь между запрашиваемыми компетенциями и предлагаемой заработной платой носит сложный нелинейный характер.

Полученные в данной работе результаты также дают возможность говорить о существующей проблеме несоответствия требуемых компетенций и тех рабочих задач, которые предлагаются сотрудникам. Это в свою очередь ведет к усугублению «квалификационной ямы» и проблеме невозможности реализации себя на рабочем месте, что подтверждается данными рейтингов привлекательности рынка труда. Помимо прочего, такая ситуация может привести к возможному снижению мотивации

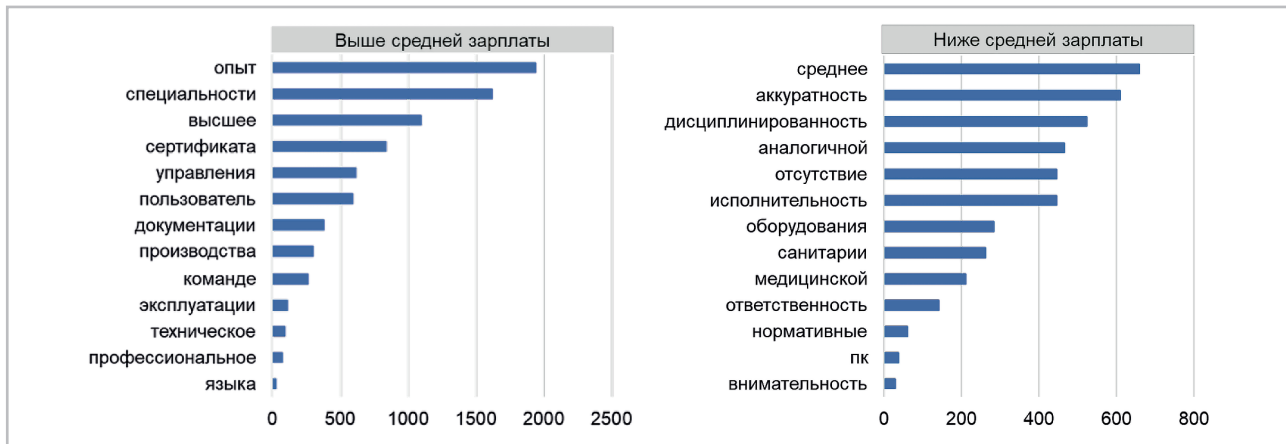


Рис. 10 / Fig. 10. Важность компетенций для прогнозирования заработной платы. Эти компетенции наиболее важны при прогнозировании заработной платы в объявлении вакансии / The importance of competencies for salary forecasting. These competencies are most important when predicting salary in a job advertisement

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

работников повышать свой уровень квалификации и вымыванию человеческого капитала из-за отсутствия спроса на знания.

Следует еще раз подчеркнуть возможные ограничения исследования. Прежде всего это ограничения, связанные с используемым набором данных:

- возможное смещение в пользу более квалифицированных кадров в описаниях вакансий, что в свою очередь может привести к искажению общей ситуации в спросе на труд;
- возможный недоучет эффекта профессиональных навыков, поскольку в вакансиях скрининг нацелен прежде всего на ненаблюдаемые универсальные навыки. О наличии же профессиональных свидетельствуют дипломы, сертификаты и соответствующий опыт работы;
- еще одним ограничением исследования является отсутствие единообразия в описании требований работодателей, что затрудняет обработку информации;
- предлагаемая в вакансиях заработная плата не является фактическим размером оплаты труда, поскольку она может как увеличиться, так и уменьшиться после проведения собеседования с кандидатом.

Ограничением является и возможный пропуск значимых переменных при проведении анализа, также влияющих на предлагаемую заработную плату, из-за чего показатели точности в полученных моделях дают существенный сбой.

Таким образом, актуальность и дискуссионность данной темы так же, как и улучшение качества и точности предложенных в работе моделей, являются мотивацией дальнейших исследований, которые могут рассматривать следующие направления:

- исследование тенденций на рынке труда в более широких временных рамках; рассмотрение изменений в требованиях работодателей и готовности платить за них в разные периоды;
- составление словарей со стереотипными гендерными словами, используемыми в объявлениях вакансий, и использование их в аналитической работе с целью исследования гендерного неравенства на рынке труда;
- составление словарей со стереотипными гендерными словами, используемыми в объявлениях вакансий, и включение их в анализ с целью исследования гендерного неравенства на рынке труда;
- выявление региональных особенностей.

Результаты исследования могут быть практически использованы всеми участниками рынка труда: работником, работодателем и государством. Выявление взаимосвязи необходимых компетенций и предлагаемой заработной платы может помочь работнику определиться с оптимальным набором навыков, необходимых для траектории профессионального развития. Полученные данные и разработанные нами рекомендации помогут работодателю: в создании производительных, но вместе с тем и комфортных, достойно оплачиваемых рабочих мест, которые будут соответствовать требуемым компетенциям работников, способствовать развитию человеческого капитала и его удержанию. Что касается государства, то с его стороны необходимы: увеличение инвестиций в сферы образования и здравоохранения, формирование и поддержка системы подготовки и переквалификации кадров с набором ключевых компетенций, повышение гибкости образовательной системы и укрепление сотрудничества с работодателями для удовлетворения их спроса на компетенции.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гимпельсон В. Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений // *Вопросы экономики*. 2016; (10):129–143.
2. Autor, D.H., & Handel, M.J. (2013). Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages. *Journal of Labor Economics*, 2013;31(2):59–96. URL: <https://doi.org/10.1086/669332>
3. Ильязова М.Д. Компетентность, компетенция, квалификация основные направления современных исследований // *Научные исследования в образовании*. 2008;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnost-kompetentsiya-kvalifikatsiya-osnovnyye-napravleniya-sovremennyh-issledovaniy> (дата обращения: 27.03.2023).
4. Пищулин В.Г. Модель выпускника университета // *Педагогика*, 2002;(9):22–27.
5. Апенько С.Н. Формирование профессиональных компетенций человеческих ресурсов с помощью командообразования проектов предприятия // *Вестник ОмГУ*. Серия: Экономика. 2016;(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-chelovecheskih-resursov-s-pomoschyu-komandoobrazovaniya-proektov-predpriyatiya> (дата обращения: 27.03.2023).
6. Овчинников А.В. Универсальная модель профессиональных компетенций // *Вестник евразийской науки*. 2014;4(23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/universalnaya-model-professionalnyh-kompetentsiy> (дата обращения: 23.04.2023).
7. Васильев К., Рошин С., Мальцева И., Травкин П., Лукьянова А., Чугунов Д., Шулъга И., Рутковски Я., Каху П.М., Неллеманн С. Развитие навыков для инновационного роста в России. М.: Алекс, 2015.
8. Беленов О.Н., Шилова И.В. Какие компетенции выпускников вузов востребованы на региональном рынке труда // *Вестник ВГУ*. Серия: Экономика и управление. 2017;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kakie-kompetentsii-vypusknikov-vuzov-vostrebovanny-na-regionalnom-rynke-truda> (дата обращения: 28.03.2023).
9. Deming, D.J.: The value of soft skills in the labor market. NBER Rep. 42, 2017;7–11.
10. Laker D.R. and Powell J.L. The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 2011;(22):111–122. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
11. Wenjing Lyu, Jin Liu, Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings, *Applied Energy*, Volume 300, 2021, 117307, ISSN 0306-2619, <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
12. Deming D., Kahn L.B. Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals. *J Law Econ* 2018;(36)6(S1):337–369. <https://doi.org/10.1086/694106>
13. Волгин А.Д., Гимпельсон В.Е. Спрос на навыки: анализ на основе онлайн данных о вакансиях // *Экономический журнал ВШЭ*. 2022;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spros-na-navyki-analiz-na-osnove-onlayn-dannyh-o-vakansiyah> (дата обращения: 26.02.2023).
14. Рожкова К.В. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда // *Вопросы экономики*. 2019;(11):81–107.
15. Каравай А.В. Институциональные барьеры роста человеческого капитала высококвалифицированных специалистов // *ИИ*. 2021;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-bariery-rosta-chelovecheskogo-kapitala-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistov> (дата обращения: 15.04.2023).
16. Beblavý Miroslav and Fabo, Brian and Lenaerts, Karolien, Skills Requirements for the 30 Most-Frequently Advertised Occupations in the United States: An Analysis Based on Online Vacancy Data (March 17, 2016). CEPS Special Report, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2749549>
17. Martín, Nacho & Mariello, Andrea & Battiti, Roberto & Hernández, José. (2018). Salary Prediction in the IT Job Market with Few High-Dimensional Samples: A Spanish Case Study. *International Journal of Computational Intelligence Systems*. 11. 1192. 10.2991/ijcis.11.1.90
18. Kulkarni M., Lengnick-Hall M.L. and Martinez P.G. “Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions: Perceptions of employers”, *Personnel Review*, Vol. 44 2015; No. 4, pp. 529–549. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2013-0204>
19. Autor, David H., Frank Levy, and Richard J. Murnane. The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics* 118, 2003; no. 4:1279–1333.
20. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда. *Вопросы экономики*. 2022;(8):68–94. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2022-8-68-94>.
21. Borner, K., Scrivner, O., Gallant, M., Ma, S., Liu, X., Chewning, K., Wu, L., & Evans, J. A. (2018). Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 2018;115(50):12630–12637. <https://doi.org/10.1073/pnas.1804247115>
22. Anderson K.A. Skill networks and measures of complex human capital. *Proc. Natl. Acad. Sci.* 2017;114(48):12720–12724.
23. Arceo-Gomez E.O., Campos-Vazquez R.M., Badillo R.Y. et al. Gender stereotypes in job advertisements: What do they imply for the gender salary gap? *J Labor Res* 2022;(43):65–102. <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09331-4>
24. Paula Protusch, Heike Solga, How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments, *European Sociological Review*, Volume 31, Issue 5, October 2015, Pages 521–532, <https://doi.org/10.1093/esr/jcv056>
25. De Mauro A., Greco M., Grimaldi M., Ritala P. (2018) Human resources for Big Data professions: A systematic classification of job roles and required skill sets. *Information Processing & Management*, vol. 54, no 5, pp. 807–817. DOI: 10.1016/j.ipm.2017.05.004.
26. Gurcan F., Cagiltay N.E. (2019) Big data software engineering: Analysis of knowledge domains and skill sets using LDA-based topic modeling. *IEEE Access*, no 7, pp. 82541–82552.
27. D. M. Blei, “Probabilistic topic models,” *Commun. ACM*, vol. 55, no. 4, pp. 77–84, 2012.
28. Jackman, S., & Reid, G. (2013, April 16). Predicting Job Salaries from Text Descriptions [A]. doi:<http://dx.doi.org/10.14288/1.0075767>
29. Lovaglio P.G., Cesarini M., Mercorio F., Mezzanzanica M. (2018) Skills in demand for ICT and statistical occupations: Evidence from web-based job vacancies. *Statistical Analysis and Data Mining*, vol. 11, no 2, pp. 78–91. DOI: doi.org/10.1002/sam.11372

REFERENCE

1. Gimpelson V. Does the Russian economy need human capital? Ten doubts. *Voprosy Ekonomiki*. 2016;(10):129–143. (In Russ.).
2. Autor, D.H., Handel, M.J. Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages. *Journal of Labor Economics*. 2013;31(2):59–96. URL: <https://doi.org/10.1086/669332>
3. Ilyazova M.D. Competence, competency, qualification main directions of modern research. *Scientific Research in Education*. 2008;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnost-kompetentsiya-kvalifikatsiya-osnovnyye-napravleniya-sovremennyh-issledovaniy> (accessed on 27.03.2023).
4. Pischulin, V.G. Model of a university graduate. *Pedagogy*. 2002;(9):22–27. (In Russ.).
5. Apenko S.N. Formation of professional competencies of human resources with the help of team building projects of the enterprise. *Vestnik OmSU*. Series: Economics. 2016;(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-chelovecheskih-resursov-s-pomoschyu-komandoobrazovaniya-proektov-predpriyatiya> (accessed on 27.03.2023).
6. Ovchinnikov A.V. Universal model of professional competencies. *Bulletin of Eurasian Science*. 2014;4(23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/universalnaya-model-professionalnyh-kompetentsiy> (accessed on 23.04.2023).

7. Vasiliev K., Roshchin S., Maltseva I., Travkin P., Lukyanova A., Chugunov D., Shulga I., Rutkowski J., Kahu P.M., Nellemann S. Skills Development for Innovative Growth in Russia. Moscow: Alex, 2015.
8. Belenov O.N., Shilova I.V. What competencies of university graduates are in demand in the regional labor market. Vestnik VSU. Series: Economics and Management. 2017;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kakie-kompetentsii-vypusnikov-vuzov-vostrebovanny-na-regionalnom-rynke-truda> (accessed on 28.03.2023).
9. Deming, D.J.: The value of soft skills in the labor market. NBER Rep. 42, 2017;7-11.
10. Laker D.R., Powell J.L. The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. Human Resource Development Quarterly. 2011;(22):111-122. URL: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
11. Wenjing Lyu, Jin Liu, Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings, Applied Energy, Volume 300, 2021, 117307, ISSN 0306-2619, <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
12. Deming D., Kahn L.B. Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals. J Law Econ. 2018;(36)6(S1):337-369. <https://doi.org/10.1086/694106>
13. Volgin A.D., Gimpelson V.E. Demand for skills: an analysis based on online data on job postings. Economic Journal of Higher School of Economics. 2022;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spros-na-navyki-analiz-na-osnove-onlayn-dannyh-o-vakansiyah> (accessed on 26.02.2023).
14. Rozhkova K.V. Backlash from non-cognitive characteristics in the Russian labor market. Voprosy Ekonomiki. 2019;(11):81-107. (In Russ.).
15. Karavay, A.V. Institutional barriers to the growth of human capital of highly qualified specialists. IIS. 2021;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-bariery-rosta-chelovecheskogo-kapitala-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistov> (accessed on 15.04.2023).
16. Beblavý Miroslav and Fabo, Brian and Lenaerts, Karolien, Skills Requirements for the 30 Most-Frequently Advertised Occupations in the United States: An Analysis Based on Online Vacancy Data (March 17, 2016). CEPS Special Report, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2749549>
17. Martín, Nacho & Mariello, Andrea & Battiti, Roberto & Hernández, José. (2018). Forecasting wages in the IT labor market with a small number of high-dimensional samples: A Spanish Case Study. International Journal of Computational Intelligence Systems. 11. 1192. 10.2991/ijcis.11.1.90.
18. Kulkarni M., Lengnick-Hall M.L. and Martinez P.G. "Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions: Perceptions of employers". Personnel Review. 2015; 44(4):529-549. URL: <https://doi.org/10.1108/PR-11-2013-0204>
19. Autor, David H., Frank Levy, and Richard J. Murnane. Skill content in recent technological change: An empirical study. Quarterly Journal of Economics. 118, 2003;(4):1279-1333.
20. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. Routine and risks of automation in the Russian labor market. Voprosy Ekonomiki. 2022;(8):68-94. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2022-8-68-94>.
21. Borner, K., Scrivner, O., Gallant, M., Ma, S., Liu, X., Chewning, K., Wu, L., & Evans, J. A. Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. 2018;115(50):12630-12637. URL: <https://doi.org/10.1073/pnas.1804247115>
22. Anderson K.A. Skill networks and measures of integrated human capital. Proc. Natl. Acad. Sci. 2017;114(48):12720-12724.
23. Arceo-Gomez E.O., Campos-Vazquez R.M., Badillo R.Y. et al. Gender stereotypes in job advertisements: How do they affect the gender wage gap? J Labor Res. 2022;(43):65-102. URL: <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09331-4>
24. Paula Protsch, Heike Solga, How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments, European Sociological Review. October 2015;31(5):521-532. URL: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv056>
25. De Mauro A., Greco M., Grimaldi M., Ritala P. (2018) Human resources for Big Data professions: Systematic classification of job roles and required skill sets. Information Processing & Management. 2018;54(5):807-817. DOI: 10.1016/j.ipm.2017.05.004.
26. Gurcan F., Cagiltay N.E. Software engineering of big data: Analyzing knowledge domains and skill sets using topic based modeling LDA. IEEE Access. 2019;(7):82541-82552.
27. Blei B.M. Probabilistic Topic Models. Commun. ACM. 2012;55(4):77-84, 2012.
28. Jackman S., Reid G. (2013, April 16). Predicting Job Salaries from Text Descriptions [A]. DOI:<http://dx.doi.org/10.14288/1.0075767>
29. Lovaglio P.G., Cesarini M., Mercorio F., Mezzanzanica M. Skills in demand for ICT and statistical occupations: Evidence from web-based job vacancies. Statistical Analysis and Data Mining. 2018;11(2):78-91. DOI: doi.org/10.1002/sam.11372.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Татьяна Олеговна Разумова – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала. Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия
Tat'yana O. Razumova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Labor and Personnel Economics, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>
tatiana.razumova.new@yandex.ru



Полина Сергеевна Лебедева – бакалавр экономики, Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия
Polina Sergeevna Lebedeva – Bachelor of Economics, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0009-4445-3013>
poljalebedeva@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 06.07.2023; после рецензирования 17.07.2023, принята к публикации 26.07.2023.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 06.07.2023; revised on 17.07.2023 and accepted for publication on 26.07.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-46-55

УДК 331.2; 331.28

JEL J38; J31

ФАКТОРЫ БЕДНОСТИ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ СНИЖЕНИЯ

А.Л. Сафонов, Ю.В. Долженкова, А.Б. Вешкурова

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – выявить причины появления «работающих бедных», а также последствия такого типа бедности для общества и предложить возможные решения этой проблемы. **Задача** – определить и оценить факторы, причины и тенденции экономической бедности в России, предложить меры по ее снижению. **Актуальность** работы заключается в том, что бедность людей, которые даже имея работу, не могут обеспечить себе и своим семьям приемлемый уровень жизни из-за низких заработных плат, неполной занятости, недостаточной социальной защиты и других факторов, остается одной из главных социальных проблем во многих странах мира. В процессе исследования использованы **методы** анализа и синтеза научной литературы, статистических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата), материалов Выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств (ОБДХ). **Результатом** исследования являются научно обоснованные предложения по снижению экономической бедности. Сделаны **выводы** о том, что проблема бедности среди работающих требует комплексного подхода, включая политические и экономические меры, направленные на повышение экономической мобильности, своевременную индексацию минимальной заработной платы, обучение и переподготовку.

Ключевые слова: бедность; «работающие бедные»; факторы; безработица; малоимущее население; МРОТ; детерминанты бедности; экономическая бедность.

Для цитирования: Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В., Вешкурова А.Б. Факторы бедности работающего населения и пути ее снижения. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):46-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-46-55.

ORIGINAL PAPER

FACTORS OF POVERTY OF THE WORKING POPULATION AND WAYS TO REDUCE IT

A.L. Safonov, Yu.V. Dolzhenkova, A.B. Veshkurova

Financial University under the Government of the Russian Federation Moscow, Russia

ABSTRACT

The aim of the study is to identify the reasons for the emergence of the "working poor", as well as the consequences of this type of poverty for society, and to propose possible ways to solve this problem. **The task** is to identify and assess the factors, causes, and trends of economic poverty in Russia, and propose measures to reduce it. **The relevance** of the work is that the poverty of people who, even having a job, cannot provide themselves and their families with an acceptable standard of living due to low wages, underemployment, insufficient social protection and other factors, remains one of the main social problems in many countries. The research **methods** are analysis and synthesis of scientific literature, the Federal State Statistics Service (Rosstat) statistical data, and materials of the Sample Survey of Household Budgets (SSHB). **The result** of the study is scientifically based proposals for reducing economic poverty. It is **concluded** that the problem of poverty among the working population requires a comprehensive approach, including political and economic measures aimed at increasing economic mobility, timely indexation of the minimum wage, training, and retraining.

Keywords: poverty; "working poor"; factors; unemployment; poor population; minimum wage; determinants of poverty; economic poverty.

For citation: Safonov A.L., Dolzhenkova Yu.V., Veshkurova A.B. Factors of poverty of the working population and ways to reduce it. *Social and labor research*. 2023;52(3):46-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-46-55.

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире существует проблема «работающих бедных» – людей, которые работают на полную ставку, но все равно не могут позволить себе базовые потребности, такие как жилье, здравоохранение, образование и даже питание. Эта проблема становится все более актуальной и широко распространенной, особенно в развитых странах.

Характерной чертой сложившейся в России в итоге трансформационных процессов 90-х годов XX века устойчивой группы бедного населения является высокая доля так называемых «работающих бедных» – трудоспособных граждан, занятых в экономике, чьи трудовые доходы не позволяют обеспечивать среднедушевые доходы семьи на уровне, превышающем величину установленной монетарной черты бедности [1].

АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

Существует несколько типов бедности, которые можно классифицировать в зависимости от различных факторов:

Абсолютная бедность – ситуация, при которой люди не имеют достаточного дохода для удовлетворения минимальных потребностей в питании, жилье, одежде и медицинском обслуживании.

Относительная бедность – тип бедности, при котором люди живут на уровне дохода, ниже среднего уровня дохода в обществе, и не имеют возможности участвовать в жизни общества так же, как их более обеспеченные сограждане.

Структурная бедность связана с социальной структурой общества и неспособностью отдельных групп населения приспособиться к социальным изменениям и требованиям. Существование такого типа бедности характеризуется наличием низкооплачиваемых рабочих мест, отсутствием доступа к образованию, ограниченными возможностями доступа к здравоохранению и т.д.

Поколенческая трансмиссия бедности – явление, при котором бедность передается от одного поколения к другому, так что дети бедных семей тоже имеют мало возможностей для образования и профессионального развития.

Кратковременная бедность возникает в результате временных изменений в жизни человека, таких как потеря работы, развод или болезнь.

Скрытая бедность не отражается в официальной статистике бедности, так как люди, находящиеся в этом положении, не обращаются за социальной поддержкой.

Эти типы бедности могут взаимодействовать и проявляться в различных сочетаниях, в зависимости от конкретных обстоятельств. Поэтому важно принимать во внимание различные типы бедности

при разработке программ и политик, направленных на борьбу с бедностью.

В России в последние годы наблюдается снижение уровня бедности (рис. 1). Численность населения с доходами ниже границы бедности снизилась с 29% в 2001 г. до 11% в 2021 г. В IV кв. 2022 г. она составила 11,6 млн человек, или 7,9% от общего числа жителей страны. Это на 0,8 млн человек меньше, чем в IV кв. 2021 г. В целом за 2022 г. число малообеспеченных россиян снизилось на 0,7 млн человек по сравнению с 2021 г. и составило 15,3 млн человек, или 10,5% жителей страны¹.

При этом следует обратить внимание на тот факт, что среди всех категорий малоимущего населения значительная доля принадлежит работающим гражданам: в 2013 г. их доля составляла 32%, а в 2020 г. снизилась до 27,3%. В период с 2014 г. по 2018 г. доля малоимущих работающих была выше доли малоимущих, не занятых в экономике (рис. 2).

Кроме того, бедность работающих имеет также и гендерные особенности. В частности, по данным Росстата (рис. 3) доля малоимущих женщин, например, в общей численности малоимущего населения в 2020 г. составляла 28,6%, против 26,6% малоимущих мужчин.

В последние годы происходило снижение доли бедных в трудоспособном возрасте из числа безработных граждан – получателей пособия по безработице (рис. 4). Исключение составил 2020 г. из-за резкого роста числа граждан, оставшихся без работы в результате ковидных ограничений. Прирост бедности в 2020 г. среди трудоспособного населения происходил за счет роста доли малоимущих граждан-получателей пособия по безработице (рис. 5).

¹ Росстат представляет информацию о границе бедности в IV кв. 2022 г. <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/200416#:~:text=Численность%20населения%20с%20доходами%20ниже%20границы%20бедности%20в%202022%20году,5%25%20в%202022%20году>.

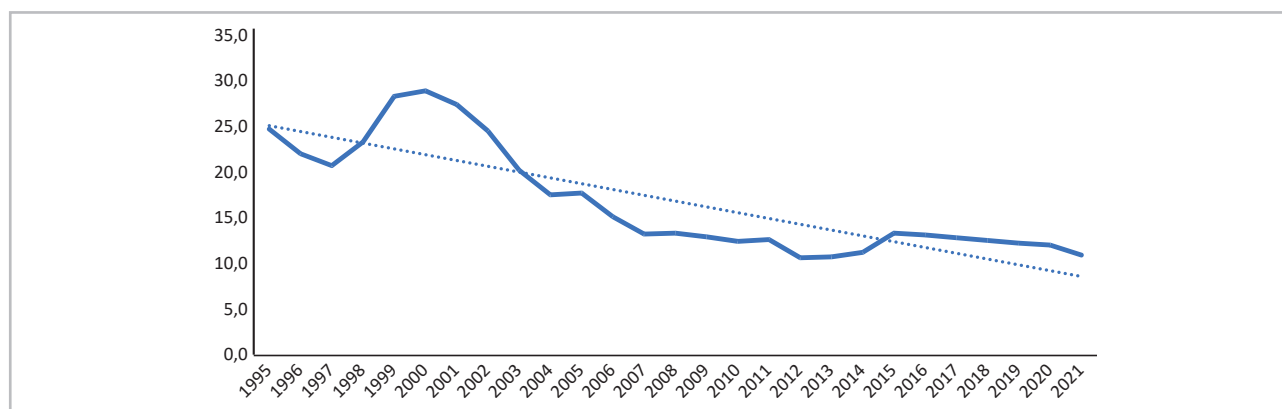


Рис. 1 / Fig. 1. Численность населения с денежными доходами ниже границы бедности (величины прожиточного минимума), млн чел. / The number of people with incomes below the poverty line (the subsistence minimum), million people

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата/compiled by the authors according to Rosstat, [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-1\(1\).xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-1(1).xlsx).

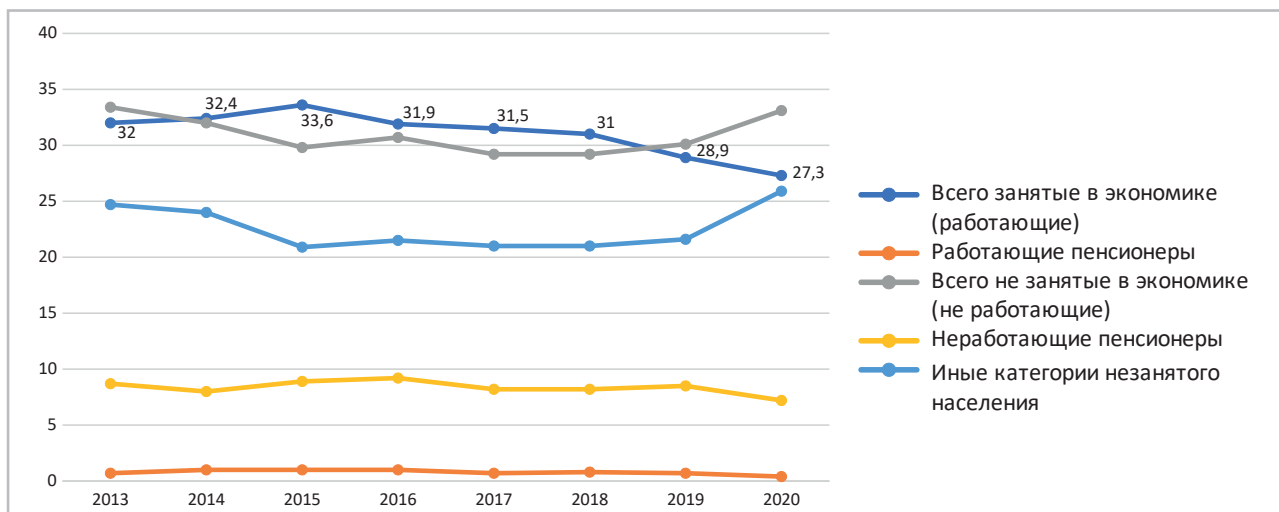


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение численности малоимущего населения по экономической активности (по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах; %) / Distribution of the number of the poor by economic activity (based on the results of sample observation of population income and participation in social programs; %).

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-12_31-08-2022.doc.

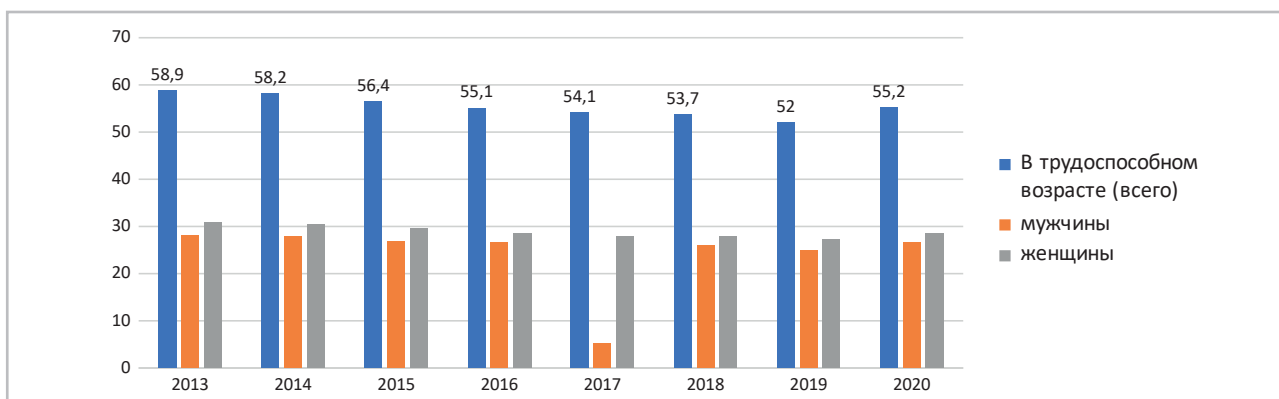


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение численности малоимущего населения в трудоспособном возрасте в гендерном разрезе (по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах; %) / Distribution of the number of the working-age poor by gender (based on the results of sample observation of population income and participation in social programs; %)

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-11_31-08-2022.doc.

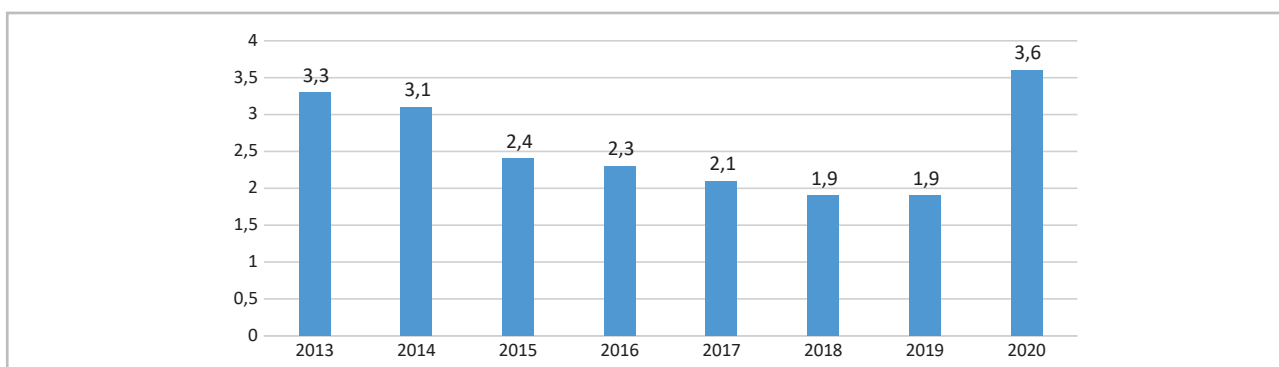


Рис. 4 / Fig. 4. Доля малоимущих – получателей пособия по безработице, % / Share of poor recipients of unemployment benefits, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-13_31-08-2022.doc.

Большинство малоимущих относится к гражданам в трудоспособном возрасте (табл. 1), однако доля малоимущих из числа граждан в трудоспособном возрасте имела тенденцию к снижению – с 13,1% в 2012 г. до 4,7% в 2021 г. (рис. 6).

В то же самое время происходил рост численности бедных, входящих в категорию «дети в возрасте до 16 лет», что означает: работающие граждане, особенно из числа малооплачиваемых групп, при наличии детей с высокой долей вероятности попадают

в категорию бедных. В этой связи со всей остротой встает вопрос о необходимости пересмотра методологии формирования минимального размера оплаты труда (МРОТ), поскольку его расчет производится без учета иждивенческой нагрузки и необходимости уплаты подоходного налога. Уплата НДФЛ с минимального размера оплаты труда автоматически уменьшает его в сравнении с прожиточным минимумом, снижая тем самым реальные доходы граждан. Но поскольку система социальной защиты не предполагает учета данного фактора при расчете уровня социальной помощи, для более корректной оценки реальной бедности работающего населения необходимо принимать во внимание данное налоговое обязательство.

Из табл. 2 видно, что реальная численность работающих граждан, получающих доход (зарботную плату) ниже прожиточного минимума после уплаты

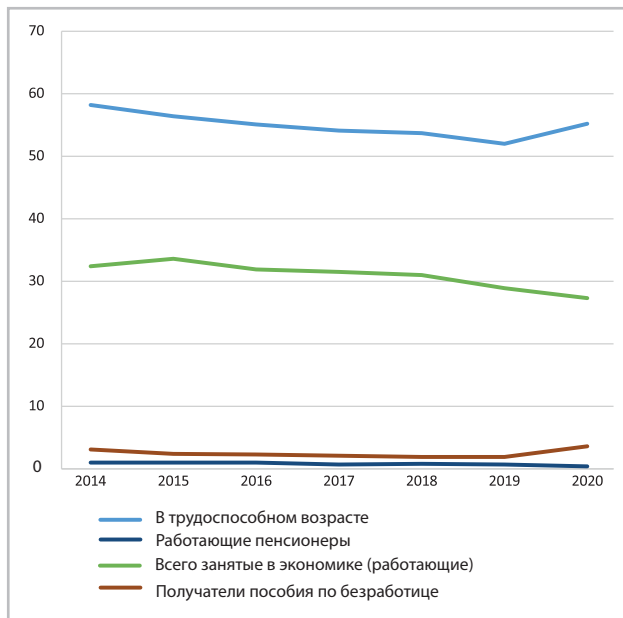


Рис. 5 / Fig. 5. Динамика доли малоимущих в трудоспособном возрасте в зависимости от занятости, % / Dynamics of the share of the working-age poor depending on employment, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat, https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-11_31-08-2022.doc; https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-13_31-08-2022.doc.

НДФЛ значительно выше, чем показатель, который не учитывает это обстоятельство. Общая их доля приближается к 5,5%. Причем большая часть этих людей занята в организациях, находящихся в государственной или муниципальной собственности.

Снижение уровня бедности среди работающих граждан связано в основном с ростом средних доходов населения в России, что снижает количество людей, живущих за чертой бедности. Существенную роль в данном вопросе сыграло решение о закреплении в Конституции Российской Федерации требования о равенстве МРОТ и прожиточного минимума.

На рис. 7 отражено постепенное сближение значений МРОТ и прожиточного минимума.

Таким образом, необходимо еще раз вернуться к вопросу о методологии расчета МРОТ и особое внимание уделить планированию расходов консолидированного бюджета на оплату труда.

Однако, неравномерное распределение доходов между регионами и социальными группами сохраняется. Объем кредитов населения составил 27,09 трлн руб. – за год показатель увеличился на 2,5 трлн, следует из данных Центробанка².

С ростом уровня бедности часть населения вынуждена брать кредиты, что может привести к росту долговой нагрузки. Это, в свою очередь, может ухудшить финансовое положение людей и увеличить риск столкнуться с бедностью в будущем.

Несмотря на ряд мер по социальной поддержке, большая часть населения России продолжает сталкиваться с ограниченным доступом к здравоохранению, образованию и жилью, что говорит о проблемах социальной защищенности.

Для России характерно не только наличие общественной бедности, но и «экономической бедности» [2] – ситуации, в которой работающие люди не могут гарантировать себе минимальный достаток. Одна из причин – невысокий уровень зарплаты.

² Все в долг, все в семью: россияне взяли кредиты на рекордные 27 трлн рублей <https://iz.ru/1453606/mariia-kolobova/vse-v-dolg-vse-v-semiu-rossiane-vzjali-kredity-na-rekordnye-27-trln-rublei>.

Таблица 1 / Table 1

Распределение численности малоимущего населения по возрастным группам (по итогам выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах в целом по Российской Федерации; в %) / Distribution of the number of the poor by age and gender groups (based on a sample survey of the population's income and participation in social programs in the Russian Federation as a whole; %)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Дети в возрасте до 16 лет	34,6	35,6	36,6	37,5	39,3	39,9	41,0	39,7
В трудоспособном возрасте	58,9	58,2	56,4	55,1	54,1	53,7	52,0	55,2
Старше трудоспособного возраста	6,5	6,1	7	7,4	6,6	6,5	6,9	5,2

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat, https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPRrJRXIUfoewruCldZPFqdVxXhkkyKs4Jm1XIKW_tRmUpCzH404KakRq6iAPWkRvksW8s5NkytFabrBNJ-1cHgT2TNWRdWFOxwaAk2GOQSGuWYvDv3lWeeL__2hLucrH5yxhK5U7Y5jfw%3D%3D%3Fsign%3DzajeVpT2pQbsFYxUQE4qW55io5a88g_I6_tZTMVHt8%3D&name=2-11_31-08-2022.doc&nosw=1

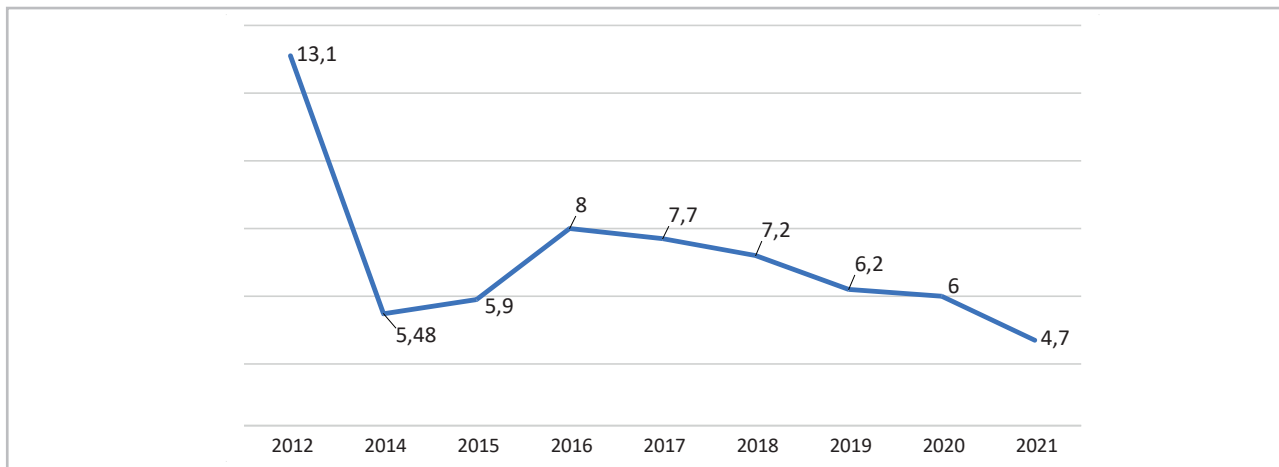


Рис. 6 / Fig. 6. Доля «работающих бедных» в общей численности занятого населения в России, % / Share of the "working poor" in the total employed population in Russia, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

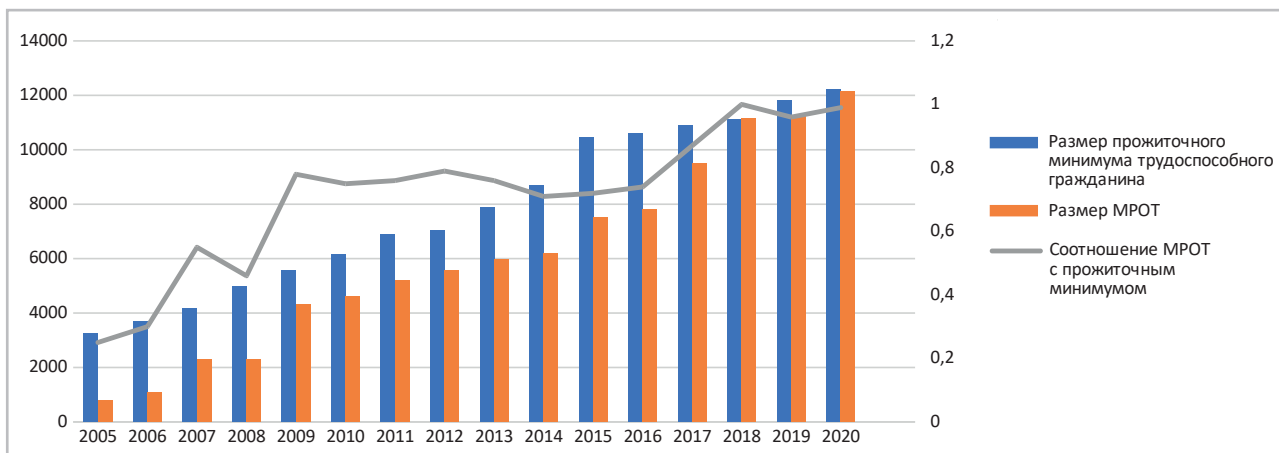


Рис. 7 / Fig. 7. Динамика соотношения МРОТ и прожиточного минимума / Dynamics of the ratio of the minimum wage to the subsistence level

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat <https://base.garant.ru/3921257/>, <https://base.garant.ru/10180093/>

Рост нестабильной и низкооплачиваемой работы, особенно в сфере услуг, как утверждают ученые Каллеберг А.Л. и Стэндинг Г., способствовал росту бедности среди работающих [3, 4]. Поскольку работодатели все чаще прибегают к услугам работников с частичной занятостью, временных и контрактных работников, многие люди не могут обеспечить себе стабильную работу на полный рабочий день с адекватной оплатой и льготами.

Изучив роль государственной политики в решении проблемы бедности среди работающих, Эдин К. и Шафер Х. пришли к выводу, что программы социального обеспечения, такие как талоны на питание и выплаты на аренду жилья, недостаточны для удовлетворения потребностей низкооплачиваемых работников [5]. Они обосновали необходимость комплексного подхода к социальной политике, включающего повышение минимальной заработной платы, оплачиваемый отпуск по болезни и семейный отпуск, а также всеобщий охват медицинским обслуживанием [6].

Таблица 2 / Table 2

Расчетный уровень численности работающих, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума после уплаты НДФЛ, % / Estimated level of the number of workers who receive wages below the subsistence minimum after paying personal income tax, %

	Всего / Total	В том числе по формам собственности / Including by form of ownership	
		государственная и муниципальная собственность / state and municipal property	негосударственные формы собственности / non-state forms of ownership
Всего работников	100	100	100
в том числе с начисленной заработной платой, руб.:			
до 12792,0	2,5	3,8	1,2
от 12792,1 до 13770,0	1,5	2,1	0,9
от 13770,1 до 14750,0	1,4	2,1	0,7
до реального уровня МРОТ с учетом коэффициента уплаты НДФЛ - 14 454,96	5,5	8,0	2,8

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat, https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Svod_1-1.xlsx

Результаты многочисленных исследований влияния бедности среди работающих на отдельных людей, семьи и общество в целом показали, что она может привести к ухудшению физического и психического здоровья, снижению уровня образования, экономической мобильности и социальной сплоченности, поскольку низкооплачиваемые работники часто исключены из основных аспектов гражданской жизни и участия в политической жизни [7].

Однако несмотря на большое количество исследований бедности среди работающих, в нашем понимании этой проблемы все еще существуют значительные пробелы. Например, требуют дополнительного изучения вопросы бедности среди женщин, инвалидов, предпенсионеров.

Детерминанты бедности включают самозанятость, низкий уровень заработной платы и образования. Например, в Германии работники с низким уровнем образования больше подвержены риску бедности, в то время как в Великобритании бедность больше всего угрожает работникам старших возрастов [8].

ФАКТОРЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ ФЕНОМЕНА «РАБОТАЮЩИХ БЕДНЫХ»

В отличие от факторов макро- и микроуровня, влияющих на низкий заработок и низкое трудовое участие, характеристики работы оказывают влияние только на заработок отдельных работников, а факторы на уровне домохозяйства – на трудовое участие и нагрузку на домохозяйство (рис. 8).

Каким же образом, посредством каких механизмов вышеперечисленные факторы влияют на уровень бедности работающих? Они давно известны: невысокая заработная плата, низкое трудовое участие и высокая нагрузка на домохозяйство.

Заработная плата ниже МРОТ – один из ключевых факторов, влияющих на бедность. Если человек зарабатывает недостаточно для того, чтобы удовлетворить свои базовые потребности (например, оплатить жилье, питание, одежду, медицинское обслуживание и т.д.), то он может оказаться в ситуации бедности.

Низкая заработная плата может быть связана с недостаточно высоким уровнем квалификации работника, небольшим опытом работы, низким уровнем экономического развития региона, недостаточным количеством рабочих мест и т.д. Поэтому, например, сравнивая уровни оплаты труда разных категорий персонала (табл. 1), понимаешь, что наибольшая перспектива попадания в категорию «работающие бедные» у неквалифицированных работников.

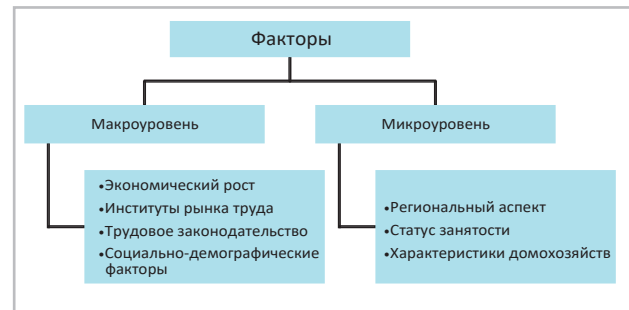


Рис. 8 / Fig. 8. Факторы, влияющие на «экономическую бедность» / Factors influencing "economic poverty"

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Многие люди, работающие на низкооплачиваемой работе, например, в сфере услуг или сельском хозяйстве, не могут заработать достаточно денег, чтобы содержать себя и свои семьи. Работники, не имеющие образования или профессиональной подготовки, с трудом могут найти работу с оплатой в размере прожиточного минимума, что может привести к ограниченной экономической мобильности. На низкооплачиваемой работе рискуют оказаться и работники, принадлежащие к социально уязвимым категориям по признаку расы, пола, возраста или инвалидности.

Что касается занятости людей в «теневой» экономике, то при отсутствии у них больничного листа и оплачиваемого отпуска, других государственных льгот и страховок финансовая нестабильность и бедность, образно говоря, стоят у них на пороге и стучатся к ним в дверь чуть ли не каждый день.

Чем опасна низкая заработная плата? Тем, что она может запустить (и запускает) так называемый цикл бедности, когда человек не может заработать достаточно для того, чтобы улучшить свое экономическое и социальное положение, более того, ведет к разъедающему обществу социальному и экономическому неравенству, дальнейшему увеличению бедности. Поэтому повышение уровня заработной платы и улучшение условий труда – одна из актуальнейших и важнейших задач в борьбе с бедностью!

Вместе с тем настораживает динамика увеличивающегося разрыва в уровнях заработной платы руководителей и специалистов высшей и средней квалификации; служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием; квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий; операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей, других работников средней квалификации, что также может быть фактором низких доходов работающих малоимущих, особенно в бюджетной сфере (табл. 3).

Таблица 3 / Table 3

Средняя начисленная заработная плата работников организаций по группам занятий / Average accrued salary of employees of organizations by occupational group

	2015 г.	2017 г.	2019 г.	2021 г.
руководители	60 719	74 539	84 410	112 269
специалисты высшего уровня квалификации	37 023	43 361	48 848	63 573
% от заработной платы категории руководители	61	58	58	57
специалисты среднего уровня квалификации	29 492	36 451	44 862	53 596
% от заработной платы категории руководители	49	49	53	48
служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	22 330	25 252	28 821	37 276
% от заработной платы категории руководители	37	34	34	33
работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	20 235	23 465	27 878	35 399
% от заработной платы категории руководители	33	31	33	32
квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	20 051	23 446	29 374	37 134
% от заработной платы категории руководители	33	31	35	33
квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	32 062	36 299	42 944	51 733
% от заработной платы категории руководители	53	49	51	46
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	32 083	37 427	43 887	52 965
% от заработной платы категории руководители	53	50	52	47
неквалифицированные рабочие	15 529	18 846	23 567	28 664
% от заработной платы категории руководители	26	25	28	26

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zarplata-organiz.xlsx>.

Таблица 4 / Table 4

Отклонения от МРОТ с учетом месячной инфляции нарастающим итогом, руб. / Deviations from the minimum wage taking into account monthly inflation, rubles

Год / Year	Январь / January	Февраль / February	Март / March	Апрель / April	Май / May	Июнь / June	Июль / July	Август / August	Сентябрь / September	Октябрь / October	Ноябрь / November	Декабрь / December
2019	113,9	163,5	199,6	232,3	270,7	275,2	297,8	270,7	252,7	267,4	299,0	339,6
2020	48,5	88,5	155,2	255,9	288,7	315,4	357,9	353	344,5	396,7	482,8	583,5
2021	85,7	185,5	269,9	344,1	438,8	527,1	566,8	588,5	665,3	807,3	930,12	1035,02
2022	137,5	300	1357	1573,7	1590,4	1501,9	1403,3	1271,8	1284,4	1329,9	1423,4	1620,6

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat <https://www.consultant.ru/law/ref/mrot/>, <https://уровень-инфляции.рф/таблицы-инфляции>.

Одна из причин «экономической бедности» (помимо необходимости уплаты НДФЛ с данной суммы и иждивенческой нагрузки) – включение работодателем в МРОТ стимулирующих выплат (т.е. переменной части заработной платы), которые могут не выплачиваться в связи с ухудшением социально-экономического положения предприятия, что ведет к росту экономической бедности в условиях кризиса. Данная опция возникла в результате внесения изменений в Трудовой кодекс в период реформы оплаты труда в бюджетной сфере [9].

Если работники получают индексированную заработную плату, то их доходы будут автоматически расти в соответствии с увеличением цен и стоимости жизни. Это может помочь бедным работающим сохранять свой уровень жизни и позволить им справляться с повышением цен на продукты питания, жилье, другие товары и услуги. Индексация заработной платы может также повысить уровень уверенности работников в своем будущем доходе, что может помочь им планировать свои финансы и улучшать свой уровень жизни.

Однако, на наш взгляд, механизм индексации прожиточного минимума и МРОТ нуждается в совершенствовании, поскольку в условиях высокой волатильности цен он не успевает компенсировать обесценивание денег. Как это произошло, например, в марте 2022 г., когда МРОТ был увеличен только 01.06.2022 г.

На данный момент МРОТ устанавливается 1 раз на год вперед, что ведет к постепенному снижению доходов малоимущих (табл. 4).

Расчеты произведены на основе данных о месячной инфляции и данных об установленном уровне МРОТ на рассматриваемый период.

В этой связи представляет интерес опыт Нидерландов, где минимальная заработная плата автоматически корректируется в зависимости от изменения индекса потребительских цен (ИПЦ) для всех домохозяйств дважды в год – в январе и июле. Индексация осуществляется Министерством социальных дел и занятости Нидерландов, которое определяет новый уровень минимальной заработной платы на основе формулы, учитываю-

щей ИПЦ, а также изменения в средней заработной плате и системе социального обеспечения. Автоматическая индексация минимальной заработной платы помогает обеспечить сохранение покупательной способности низкооплачиваемых работников даже в условиях инфляции. Это также означает, что правительству не нужно принимать специальные решения о повышении минимальной заработной платы, которые могут быть подвержены политическому давлению.

Однако некоторые критики утверждают, что система автоматической индексации может привести к «ценовой спирали», когда повышение минимальной заработной платы приводит к росту цен, что, в свою очередь, провоцирует дальнейшее повышение заработной платы. Другие, напротив, считают, что для того, чтобы доходы низкооплачиваемых работников не отставали от роста стоимости жизни, повышение минимальной заработной платы должно опережать темпы инфляции.

Фактором бедности может стать и невысокое трудовое участие граждан.

Во-первых, если человек не работает или работает неполный рабочий день, то его заработок будет низким или отсутствовать вовсе, что ведет к снижению доходов домохозяйства и повышению риска бедности. Поскольку в трудоспособном возрасте этот человек был экономически не активен, он может рассчитывать только на социальную пенсию, вступив в ряды так называемых «бедных пенсионеров».

Во-вторых, низкое трудовое участие может свидетельствовать о невысоком уровне квалификации и образования, что объективно минимизирует шансы получения работы с достойной заработной платой и перспективами на рост доходов в будущем.

В-третьих, низкое трудовое участие может быть связано с ограниченными возможностями для общения и социальной интеграции, что также увеличивает риск бедности и социального исключения и ведет к более широким социальным и экономическим последствиям, например, увеличению социальных расходов на социальную защиту и оказание помощи в виде пособий по безработице, других социальных выплат.

Реальная перспектива бедности угрожает и домохозяйствам с низкими доходами, постоянно испытывающим нехватку денег на образование детей, повышение собственных профессиональных навыков, улучшение жилищных условий и т.д. Не справляясь с высокой нагрузкой на се-

мейный бюджет, такие домохозяйства рискуют застрять в круговороте низкого дохода и высоких расходов, что может ухудшить их экономическое положение и увеличить риск бедности.

Принятие каких возможных мер со стороны государства позволит снизить нагрузку на домохозяйство и помочь уменьшить риск бедности? Прежде всего, улучшение доступа к кредитам и финансовым услугам, повышение доступности и качества образования и здравоохранения, снижение стоимости жилья и других жизненно важных товаров и услуг, а также поддержку создания рабочих мест с достойной заработной платой.

Высокая стоимость жизни в некоторых районах также может дестабилизировать отдельные домохозяйства. Например, в районах с высокой стоимостью жилья даже работники, получающие достойную зарплату, могут с трудом позволить себе жилье и другие предметы первой необходимости.

Цифровая трансформация экономики повышает спрос на высококвалифицированный труд, вызывает рост структурной безработицы и усиливает социальную стратификацию. С одной стороны, отсутствие доступа к цифровым технологиям, таким как интернет, компьютеры, мобильные устройства и программное обеспечение, может стать причиной бедности. Например, без доступа к интернету люди могут не иметь возможности искать работу, обучаться онлайн, получать медицинскую помощь или даже участвовать в государственных программах поддержки. Отсутствие цифровых навыков также может препятствовать участию в современной экономике и рынке труда, что может привести к низкому доходу и бедности.

С другой стороны, цифровизация также может помочь преодолеть бедность, предоставляя доступ к новым возможностям работы, обучения и предпринимательства.

Экономическая бедность может иметь целый ряд негативных последствий для отдельных людей, семей и сообществ. Работники, живущие в бедности, чаще сталкиваются с плохими последствиями для здоровья, включая хронические заболевания, психические расстройства и преждевременную смертность. Отчасти это объясняется стрессом и неопределенностью, связанными с жизнью в бедности, а также ограниченным доступом к медицинскому обслуживанию и другим ресурсам, способствующим укреплению здоровья. Кроме того, они часто испытывают трудности в продвижении по экономической лестнице

и повышении своего уровня жизни. Дети работников, живущих за чертой бедности, чаще всего, имеют ограниченные возможности для получения образования и более низкую успеваемость. Сообщества с высоким уровнем бедности среди работающих часто характеризуются повышенной преступностью и социальными беспорядками. Это может привести к циклу бедности и социальной дисфункции, который трудно разорвать.

ВЫВОДЫ

Социально-экономическая политика в сфере налогов, защиты труда, минимальной заработной платы может либо способствовать, либо препятствовать работникам зарабатывать прожиточный минимум и избегать бедности.

Сокращение бедности среди работающих – сложный и многогранный вопрос, требующий комплексного подхода с участием многих заинтересованных сторон. В числе первоочередных мер, которые помогут снизить уровень бедности среди работающих, следующие:

1. Своевременное индексирование минимальной заработной платы. Одним из наиболее эффективных способов сокращения бедности среди работающих является повышение минимальной заработной платы, которое может помочь снизить уровень бедности за счет увеличения доходов низкооплачиваемых работников.
2. Расширение возможностей приобретения доступного жилья, которое является важнейшим компонентом сокращения бедности, поскольку

расходы на жилье ложатся тяжелым бременем на работников с низким уровнем дохода. Расширение доступа к недорогому жилью может способствовать сокращению бедности за счет уменьшения затрат на приобретение и содержание жилья и, соответственно, улучшения условий жизни.

3. Профессиональная подготовка и образование имеют решающее значение для улучшения перспектив трудоустройства и повышения доходов работников с низким уровнем дохода. Программы профессиональной подготовки и обучения помогают снизить уровень бедности, поскольку они позволяют работникам приобрести навыки, необходимые для получения более высокооплачиваемой работы, способствуют уменьшению экономического неравенства, предоставляя возможности для социальной мобильности.

4. Программы экономического развития и развития трудовых ресурсов, предоставляя работникам доступ к более качественным рабочим местам, могут повысить доходы семей. Программы должны быть направлены на создание рабочих мест, которые оплачиваются по прожиточному минимуму, включают обучение и обеспечивают карьерный рост.

5. Расширение мер социальной поддержки позволит увеличить доступность качественных, субсидируемых детских учреждений.

6. Совершенствование системы своевременного информирования работающих бедных о всех доступных видах помощи, на которую они имеют право.

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование осуществлено за счет бюджетного финансирования на выполнение прикладной научно-исследовательской работы в 2023 г.

ACKNOWLEDGMENTS

The study was carried out with funding for applied research work in 2023.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Селиванова О.В., Разумов А.А. Бедность работающего населения: анализ основных тенденций и опыт регионов по снижению ее уровня // *Экономика труда*. 2023;10(2):279-296. doi: 10.18334/et.10.2.117385
2. Ашмаров И.А. «Работающие бедные» в современной России // *Историко-экономические исследования*. 2018;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabotayushchie-bednye-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 22.03.2023).
3. Kalleberg A.L. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. *New York: Russell Sage Foundation*. 2013. ISBN-10: 0871540312
4. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. *Bloomsbury Academic*. 2014. ISBN-10: 1472510399
5. Edin, Kathryn J., and H. Luke Shaefer. \$2.00 a Day: Living on Almost Nothing in America. *Mariner Books*, 2018.
6. Bernstein, Jared, and Christopher Brocht. Income Inequality: An Introduction to a Growing Problem. *The Century Foundation Press*, 2015.
7. Moulaert, Frank, Diana MacCallum, Abid Mehmood, and Abdelillah Hamdouch, eds. The International Handbook on Social Innovation: Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research. *Edward Elgar Publishing*, 2013.
8. Giesselmann M. The influence of social stratification on subjective poverty in Europe. *International Journal of Sociology*, 2015;45(1):62-81.
9. А.Л. Сафонов. Трудовой кодекс: 20 лет спустя. *Социально-трудовые исследования*. 2022;1(46):23.

REFERENCES

1. Selivanova O.V., Razumov A.A. Poverty of the Working Population: Analysis of the Main Trends and Experience of the Regions in Reducing its Level. *Labor Economics*. 2023;10(2):279-296. DOI: 10.18334/et.10.2.117385.
2. Ashmarov I.A. "The Working Poor" in Modern Russia. *Historical and Economic Studies*. 2018;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabotayuschie-bednye-v-sovremennoy-rossii> (accessed on 22.03.2023).
3. Kalleberg A.L. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russell Sage Foundation. 2013. ISBN-10: 0871540312.
4. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic. 2014. ISBN-10: 1472510399.
5. Edin K.J., H. Luke S. \$2.00 a Day: Living on Almost Nothing in America. Mariner Books; 2018.
6. Bernstein, Jared, and Christopher Brocht. Income Inequality: An Introduction to a Growing Problem. The Century Foundation Press; 2015.
7. Moulaert F., MacCallum D., Mehmood A., Hamdouch A., eds. The International Handbook on Social Innovation: Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research. Edward Elgar Publishing; 2013.
8. Giesselmann, M. The influence of social stratification on subjective poverty in Europe. *International Journal of Sociology*. 2015;45(1):62-81.
9. Safonov A.L. Labor Code: 20 years later 20. *Social and Labor Research*. 2022;1(46):23. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Aleksandr L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>
 ALSafonov@fa.ru



Юлия Вениаминовна Долженкова – доктор экономических наук, доцент, профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Yuliya V. Dolzhenkova – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1949-4867>
 YVDolzhenkova@fa.ru



Алина Борисовна Вешкурова – кандидат экономических наук, доцент, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия
Alina B. Veshkurova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-7083-2476>
 aveshkurova@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Сафонов А.Л. – подготовка общей концепции исследования, руководство проведением опроса, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи, формирование выводов исследования.

Долженкова Ю.В. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ научной литературы, руководство проведением опроса, содержательный анализ полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

Вешкурова А.Б. – обоснование теоретико-методологических положений, интерпретация полученных результатов, применение логического подхода к объекту исследования, конкретизация методов анализа, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Safonov A.L. – preparation of the general concept of the study, management of the survey, interpretation of the research results, substantiation of theoretical and methodological provisions, development of the concept and methodology of the article, formation of research conclusions.

Dolzhenkova Yu.V. – scientific management of the research, determination of the purpose of the research, analysis of scientific literature, management of the survey, meaningful analysis of the research results, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of research conclusions.

Veshkurova A.V. – substantiation of theoretical and methodological provisions, interpretation of the research results, application of a logical approach to the object of research, specification of analysis methods, consideration of the concept under study as a system, analysis of results, formulation of research conclusions.

Статья поступила в редакцию 03.04.2023; после рецензирования 10.07.2023, принята к публикации 12.07.2023.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 03.04.2023; revised on 10.07.2023 and accepted for publication on 12.07.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-56-67

УДК 331.522; 314.93

JEL J32; J38

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА: ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ОЦЕНКА ИХ ВЛИЯНИЯ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

А.В. КашеповИнститут демографических исследований ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – старшие возрастные группы населения (55+), их социально-экономическое положение и занятость в контексте происходящей в РФ реформы пенсионного возраста. **Цель** – изучение мирового опыта, последствий российской пенсионной реформы 2018 г. и ее влияния на финансы Пенсионного фонда, доходы и занятость пенсионеров, обоснование связи повышения пенсионного возраста с увеличением демографической нагрузки на граждан в трудоспособном возрасте, со старением населения, ростом средней продолжительности жизни, верификация сделанных ранее прогнозов. На основе статистических данных автором была сделана попытка оценить мотивацию властей в странах мира и РФ к институциональным изменениям положения старшего поколения, а также последствия повышения пенсионного возраста и трансформацию статуса занятости этой социально-экономической группы. В процессе исследования применялись **методы** корреляционного и регрессионного анализа статистики, анализа научной литературы, нормативных актов МОТ и Правительства РФ, данных ООН, Федеральной службы государственной статистики (Росстата). **Результаты** работы свидетельствуют о том, что сегодняшний уровень пенсий в стране недостаточен и он существенно отстает от «коэффициента замещения» утраченной зарплаты, рекомендованного МОТ с учетом международным опытом, а также «подтверждают неизбежность повышения в ближайшие годы пенсионного возраста в контексте демографических изменений и экономических потребностей общества. Сделаны **выводы** о важности постоянного отслеживания положения населения в возрасте 60+ на рынке труда, исполнения ранее принятых стратегических документов по его социальной поддержке и повышению уровня его пенсионного обеспечения, а также о том, что сегодня очень сложно прогнозировать каким образом будет складываться демографическая и социально-экономическая ситуация в России в ближайшие годы.

Ключевые слова: причины и факторы реформ; повышение пенсионного возраста; последствия демографические, социальные, экономические; уровень пенсии; коэффициент замещения; занятость населения старших возрастов.

Для цитирования: Кашепов А.В. Пенсионная реформа: предварительные результаты и оценка их влияния на экономическое положение старших возрастных групп населения. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):56-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-56-67.

ORIGINAL PAPER

PENSION REFORM: PRELIMINARY RESULTS AND ASSESSMENT OF THEIR IMPACT ON THE ECONOMIC SITUATION OF OLDER AGE GROUPS OF THE POPULATION

A.V. KashepovInstitute of Demographic Research FNIC RAS,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is the older age groups of the population (55+), their socio-economic status, and employment in the context of the pension age reform ongoing in the Russian Federation. **The purpose** of the paper is to study world experience, the consequences of the Russian pension reform of 2018, and its impact on the finances of the Pension Fund, the income and employment of pensioners, to substantiate the connection between raising the retirement age and the increasing demographic burden on citizens of working age, with the aging of the population, the increase in average life expectancy, verification of previously made predictions. Based on statistical data, the author made an attempt to assess the motivation of authorities in countries around the world and the Russian Federation for institutional changes in the situation of the older generation, as well as the consequences of raising the retirement age and the transformation of the employment status of this socio-economic group. During the research, **methods** of correlation and regression analysis of scientific literature, regulations of the ILO and the Government of the Russian Federation, statistical data of the UN, and the Federal State Statistics Service (Rosstat) were used. **The results** of the paper indicate that the current level of pensions in the country is insufficient and it lags significantly behind

the “replacement coefficient” of lost wages recommended by the ILO, taking into account international experience, and also “confirms the inevitability of raising the retirement age in the coming years in the context of demographic changes and economic needs of society. **Conclusions** are drawn about the importance of constantly monitoring the situation of the population aged 60+ in the labor market, the implementation of previously adopted strategic documents on their social support and increasing the level of their pension provision, as well as the fact that today it is very difficult to predict the demographic and social-economic situation in Russia in the coming years.

Keywords: causes and factors of reforms; raising the retirement age; demographic, social, and economic consequences; pension level; replacement coefficient; employment of the older population.

For citation: Kашепов А.В. Pension reform: Preliminary results and assessment of their impact on the economic situation of older age groups of the population. *Social and labor research*. 2023;52(3):56-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-56-67.

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении последнего столетия население многих стран мира, проходящих свою часть траектории «демографического перехода», неуклонно стареет. Причины известны – снижение уровня рождаемости и численности детей, а также беспрецедентный рост числа пожилых, ставший возможным благодаря прогрессу в сфере здравоохранения и повышению качества жизни. Демографически старым считается население с 12%-й (и более) долей людей старше 60 лет и 7%-й (и более) долей тех, кому за 65¹. В результате демографического старения сокращается экономически активная часть населения, снижаются темпы роста ВВП, растут пенсионные расходы. Как показывают расчеты, в перспективе эти расходы могут составить в Германии и Франции по 21,6% ВВП, а в Италии – аж 25,6% (!) ВВП [1, с. 56-58]. Что касается расходов на социальную защиту, то в России они составляют чуть больше 18% ВВП, против 22-30% ВВП в странах Западной Европы [3, с. 137].

Как указывается в докладе ООН «World Population Ageing 2020» («Мировое старение населения, 2020») «Во всем мире в 2020 году насчитывалось 727 миллионов человек в возрасте 65 лет и старше. Поскольку женщины живут дольше мужчин, в среднем они составляют большинство пожилых людей, особенно в преклонном возрасте. Согласно прогнозам, в течение следующих трех десятилетий число пожилых людей во всем мире увеличится более чем вдвое, достигнув в 2050 году более 1,5 млрд человек»². Согласно последнему по времени прогнозу ООН, опубликованному в докладе World Population Prospects 2022 («Мировые перспективы населения, 2022»), «доля населения мира в возрасте 65 лет и старше (65+) возрастет с 10 процентов в 2022 году до 16 процентов в 2050 году..., число лиц в возрасте 65 лет и старше во всем мире более чем в два раза превысит число

детей в возрасте до 5 лет и примерно в два раза превысит число детей в возрасте до 12 лет». При этом статистики ООН отмечают, что «во всем мире в 2022 году женщины составляли 55,7 процента от общего числа лиц в возрасте 65 лет и старше, и, согласно прогнозам, их доля несколько сократится до 54,5 процента к 2050 году» и относят к числу важнейших мировых социально-экономических проблем то, что «странам со старением населения следует принять меры по адаптации государственных программ к растущей доле пожилых людей, в том числе путем повышения устойчивости систем социального обеспечения и пенсионного обеспечения и создания универсальных систем здравоохранения и долгосрочного ухода за пожилыми людьми»³. Эти проблемы актуальны и для России, поскольку как отмечают Г.П. Дегтярев и В.Д. Роик: «процесс старения населения России несет ряд вызовов, преодоление которых потребует значительных финансовых ресурсов, изыскание и привлечение, помимо государственных бюджетов всех уровней, дополнительных, весьма значимых по объему источников финансирования... Пожилые часто оказываются беззащитными перед рисками старости» [2, с. 4-5].

СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ И ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ В СТРАНАХ МИРА

Старение населения (уменьшение доли детей и лиц трудоспособного возраста и увеличение доли 60–65-летних) может детерминироваться различными демографическими процессами – сокращением рождаемости (происходит в большинстве стран мира), увеличением смертности в трудоспособных возрастах (это может быть как следствием негативных процессов в технологиях, образе жизни, экологии, здравоохранении, так и результатом военных действий или миграционного оттока), снижением смертности в пожилых возрастах и увеличением средней продолжительности жизни.

¹ The aging of population and its economic and social implication. United Nations: New York, 1965.

² World Population Ageing 2020. United Nations: New York, 2020. URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/news/world-population-ageing-2020-highlights> (Дата обращения: 10.04. 2023).

³ World Population Prospects 2022. Summary of Results. Department of Economic and Social Affairs. United Nations: New York, 2022. URL: <https://population.un.org/dataportal/home> (Дата обращения: 01.04. 2023).

При использовании ожидаемой продолжительности предстоящей жизни (ОППЖ) для диагностики демографического старения, следует иметь в виду, что статистически этот показатель формируется исходя из снижения уровня детской смертности, а также убывания населения в средних возрастах, и только после этого включает изменения выживаемости лиц старшего возраста. Поэтому в некоторых странах в определенные периоды сокращение уровня детской смертности может увеличивать ОППЖ, никак не влияя на численность, перспективы выживания и долю лиц старших возрастов. То есть при достаточно высокой рождаемости ОППЖ может расти без увеличения доли населения 65+ и, даже, на фоне ее сокращения. Поэтому ОППЖ рассматривается (благодаря статистическим службам ООН) как доступный, но не прямой, а косвенный индикатор старения населения.

В качестве основного индикатора демографического старения предпочтительно использовать соотношения долей различных половозрастных групп населения, в том числе в возрасте 60 и 65+. Для целей настоящей работы в части анализа ситуации в РФ «старшими возрастными группами» называются категории населения 55+, то есть старше прежнего пенсионного возраста для женщин – 55 лет, который действовал в РФ до 2018 г. включительно.

Старение населения в ряде стран приводит к увеличению «демографической нагрузки», когда на 1000 человек трудоспособного возраста приходится все больше людей нетрудоспособных возрастов, причем в развитых странах эта избыточная нагрузка формируется в значительной степени из лиц пенсионных возрастов. Это иногда порождает представление о том, что посредством повышения пенсионного возраста можно увеличить динамику ВВП и сократить удельные расходы на пенсионное обеспечение. Безусловно, сократить расходы на старшее поколение, в том числе пенсионные, можно, но существенный прирост ВВП обеспечивает только прогресс технологий и производительности труда, для отдельных стран – структура их экспорта и конъюнктура мирового рынка. Поэтому Япония и Германия входят в пятерку мировых экономических лидеров, имея более «старую» возрастную структуру и численность трудоспособного населения, чем некоторые средне- и слаборазвитые страны. Тем не менее многие из среднеразвитых стран активно занимаются повышением пенсионного возраста, и менее активно – стимулированием производительности труда.

Использованная в данной работе база данных о границах пенсионного возраста по странам мира в 2020 г. была опубликована в Википедии⁴. Для международных сопоставлений была также использована «средняя продолжительность предстоящей жизни» из базы данных ООН, содержащей данные по всем странам и отдельным территориям, не имеющим статуса государств⁵ и данные по доле населения 65+ из американского правительственного сборника по 191 стране мира⁶.

Что касается данных Википедии о границах пенсионного возраста по странам, необходимо иметь в виду, что они не полностью надежны и сопоставимы. Из 71 государства в 21 стране продолжается повышение этих границ, одновременно меняются гендерные критерии (в развитых странах пенсионный возраст для мужчин и женщин, как правило, одинаковый, в среднеразвитых у мужчин он обычно выше) и критерии по трудовому стажу. В некоторых странах, где социальная политика подчинена исключительно интересам производства, пенсионная система охватывает только часть населения. Так, в Китае пенсии получают около половины городских жителей и 4% – сельских. По некоторым странам отмечаются неточности и происходят периодические пересмотры в демографической статистике, в том числе показателей ОППЖ и доли 65+. Особенно много проблем такого рода возникало в 2020–2021 гг. в связи с пандемией COVID-19, а также в результате проведенных в указанный период переписей населения. В силу драматической случайности пандемия совпала по времени с конвенциональными сроками проведения переписей населения в некоторых странах. С учетом этих оговорок следует воспринимать и интерпретировать сопоставления стран мира по показателям ОППЖ и доли 65+.

Среди 191 страны мира наиболее старая структура населения (65+ более 22%) наблюдается в Японии (29,2%), Германии (23,0%), Греции (22,4%), Финляндии (22,3%) и Италии (22,1%). Как правило, в странах-лидерах этого рейтинга, средняя продолжительность предстоящей жизни (мужчин и женщин) приближается к 85 годам, а пенсионный возраст для мужчин превышает 65 лет. Российская Федерация, находящаяся в в этом списке демографического старения на 46 месте, входит в группу стран так называемого среднего уровня (табл. 1).

⁴ Пенсионный возраст в странах мира. Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/?curid=10061887&oldid=129425603> (Дата обращения: 01.04.2023).

⁵ UN Population Division Data Portal. URL: <https://population.un.org/dataportal/home> (Дата обращения: 01.04.2023).

⁶ World Factbook 2020-2021. New York, Skyhorse Publishing, 2021. – 11557 pp.

Таблица 1 / Table 1

Доля населения 65+, ожидаемая продолжительность предстоящей жизни, пенсионный возраст для мужчин в 2020 гг. /
Percentage of the population 65+ (percent), life expectancy (years), retirement age for men (years) in 2020

		Доля населения 65+, % / Share of population 65+, %	Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни, лет / Life expectancy, years	Пенсионный возраст (мужчины), лет / Retirement age (men), years
1	Япония	29,2	84,8	64,0
2	Германия	23,0	81,0	67,0
3	Греция	22,4	80,6	67,0
4	Финляндия	22,3	82,4	65,0
5	Италия	22,1	84,1	67,0
6	Пуэрто-Рико	21,8	78,9	нет данных
7	Мальта	21,3	83,7	65,0
8	Словения	21,2	82,1	60,0
9	Хорватия	21,1	79,2	65,0
10	Эстония	21,0	79,2	64,5
46	Россия	15,5	70,1	62,0

Источник / Source: Пенсионный возраст в странах мира. Википедия / Retirement age in countries worldwide. Wikipedia. URL: <https://ru.wikipedia.org/?curid=10061887&oldid=129425603>; UN Population Division Data Portal. URL: <https://population.un.org/dataportal/home>; World Factbook 2020-2021. New York, Skyhorse Publishing, 2021. – 11557 pp. (дата обращения: 01.04.2023) / (accessed on 01.04.2023).

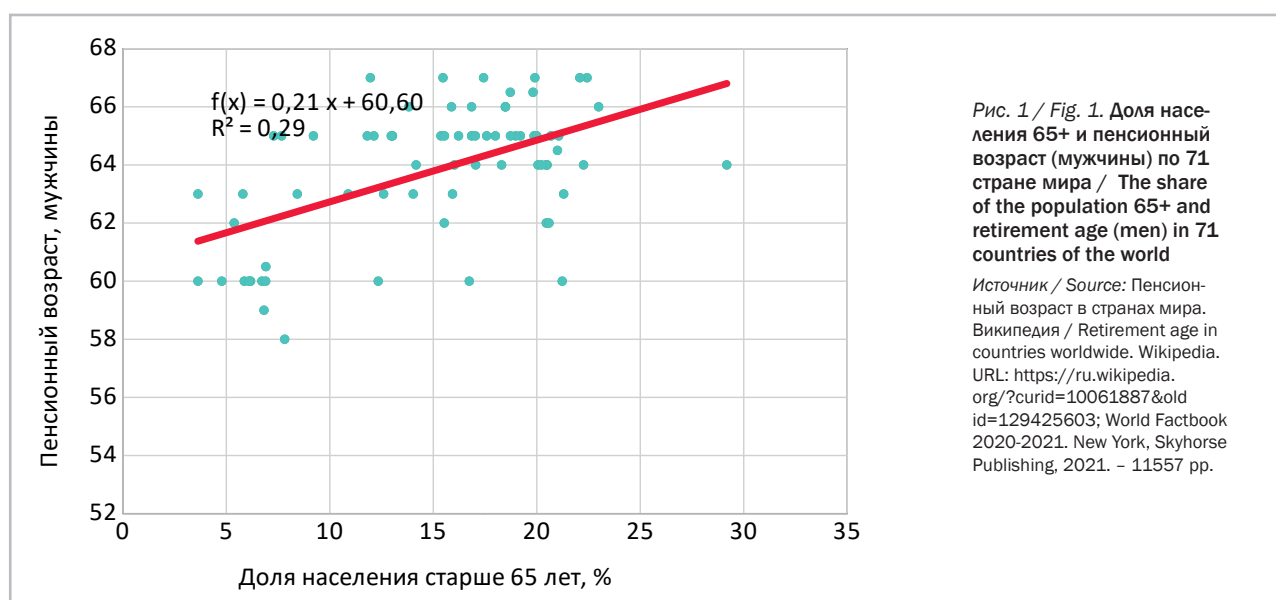


Рис. 1 / Fig. 1. Доля населения 65+ и пенсионный возраст (мужчины) по 71 стране мира / The share of the population 65+ and retirement age (men) in 71 countries of the world

Источник / Source: Пенсионный возраст в странах мира. Википедия / Retirement age in countries worldwide. Wikipedia. URL: <https://ru.wikipedia.org/?curid=10061887&oldid=129425603>; World Factbook 2020-2021. New York, Skyhorse Publishing, 2021. – 11557 pp.

В целях определения взаимосвязи между уровнем демографической старости, средней продолжительностью предстоящей жизни и возрастом выхода на пенсию были проанализированы соответствующие данные 71 страны, имеющей пенсионную систему, параметры которой отражены в Википедии. При расчетах мы учитывали, что продолжительность жизни женщин в развитых странах на 2-3 года больше, чем у мужчин, а возраст выхода на пенсию тех и других совпадает. В среднеразвитых же странах разрыв в продолжительности жизни между женщинами и мужчинами может достигать 10 и более лет и женщины выходят на пенсию на несколько лет раньше.

Соотношение между долей населения 65+ и пенсионным возрастом по 71 стране показано на рис. 1. Коэффициент корреляции является значимым и равен 0,54. Уравнение для связи между пенсионным возрастом мужчин и уровнем старости также является значимым (в терминах статистиче-

ской программы «адекватно экспериментальным данным»), хотя коэффициент детерминации R^2 не высок и равен 0,29. Уравнение для пенсионного возраста мужчин:

$$\text{ПВм} = 0,2123 * (\text{Доля}_{65+}) + 60,605 \quad (1)$$

где:

ПВм – пенсионный возраст для мужчин, лет;

Доля 65+ – доля населения старше 65 лет (мужчин и женщин), в %.

Уравнение с коэффициентом детерминации $R^2=0,29$ не может претендовать на то, чтобы стать официальным инструментом для правительств стран мира при обосновании реформ пенсионного возраста. Тем не менее для экспертов по этому вопросу в РФ, где уровень демографической старости (доля 65+) составляет 15,5% может быть интересен расчет по формуле 1: для уровня старости 14% адекватным является пенсионный возраст для мужчин 63,6 года, для 15% – 63,8 года и для 16% – 64 года. Эти расчетные данные вполне вписывают-

Таблица 2 / Table 2

Средние заработная плата, пенсия, прожиточный минимум пенсионера и соотношение между ними в 1991–2022 гг. / Average salary, pension, pensioner's living wage and the ratio between them in 1991–2022

	1991 г.	2000 г.	2010 г.	2020 г.	2022 г.
Средняя заработная плата, руб.*	0,548	2223	20952	51344	64191
Средний размер пенсии, руб.*	0,185	694,3	7476,3	14985,5	17825
Прожиточный минимум пенсионера, руб.		909	4521	9308	10277
Соотношение среднего размера назначенных пенсий, %					
с величиной прожиточного минимума пенсионера		76,4	165,4	161,0	173,4
со средним размером начисленной заработной платы	33,8	31,2	35,7	29,2	27,8
Реальный размер назначенных пенсий, в % к предыдущему году	96,8	128,0	134,8	102,3	104,6
Реальный размер назначенных пенсий, в % к 1990 году	96,8	38,9	128,7	138,2	150,5

* В рублях после деноминации 1.01.1998 г.

Источник / Source: расчеты автора по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.04. 2023) / Author's calculations based on data from the Federal State Statistics Service (Rosstat). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed on 01.04.2023).

ся в реальные нормативы российской пенсионной реформы.

Аналогичные расчеты, произведенные для показателей продолжительности жизни (ОППЖ) и пенсионного возраста для мужчин дали значимый коэффициент корреляции 0,45 и для женщин 0,6. Были рассчитаны коэффициенты для уравнений линейной регрессии, которые статистическая программа признала «адекватными экспериментальным данным». Уравнение для мужчин с коэффициентом $R^2=0,20$ получило вид:

$$ПВм = 0,1889 * ОППЖ + 49,158 \quad (2)$$

где:

ПВм – пенсионный возраст для мужчин, лет;

ОППЖ – ожидаемая продолжительность предстоящей жизни (все население), лет.

Расчет потенциально возможного пенсионного возраста для мужчин РФ по формуле (2) дал для средней ОППЖ (всего населения) 70 лет – 62,4 года, для 73 лет – 62,9 года и для 75 лет – 63,3 года.

Для женщин было получено уравнение с более высоким коэффициентом $R^2=0,36$:

$$ПВж = 0,3615 * ОППЖ + 34,212 \quad (3)$$

где:

ПВж – пенсионный возраст для женщин, лет;

ОППЖ – ожидаемая продолжительность предстоящей жизни (все население), лет.

59,5 года – таков по нашим расчетам потенциально возможный пенсионный возраст для женщин при ОППЖ всего населения 70 лет, при ОППЖ 73 года он составил 60,6 и при 75 – 61,3 года. С учетом приведенной выше оговорки, о том, что данное уравнение не может рассматриваться как инструмент для планирования и принятия управленческих решений, можно предположить, что пенсионный возраст для женщин в РФ немного занижен, а для мужчин примерно адекватен мировой статистике ОППЖ. Это не означает,

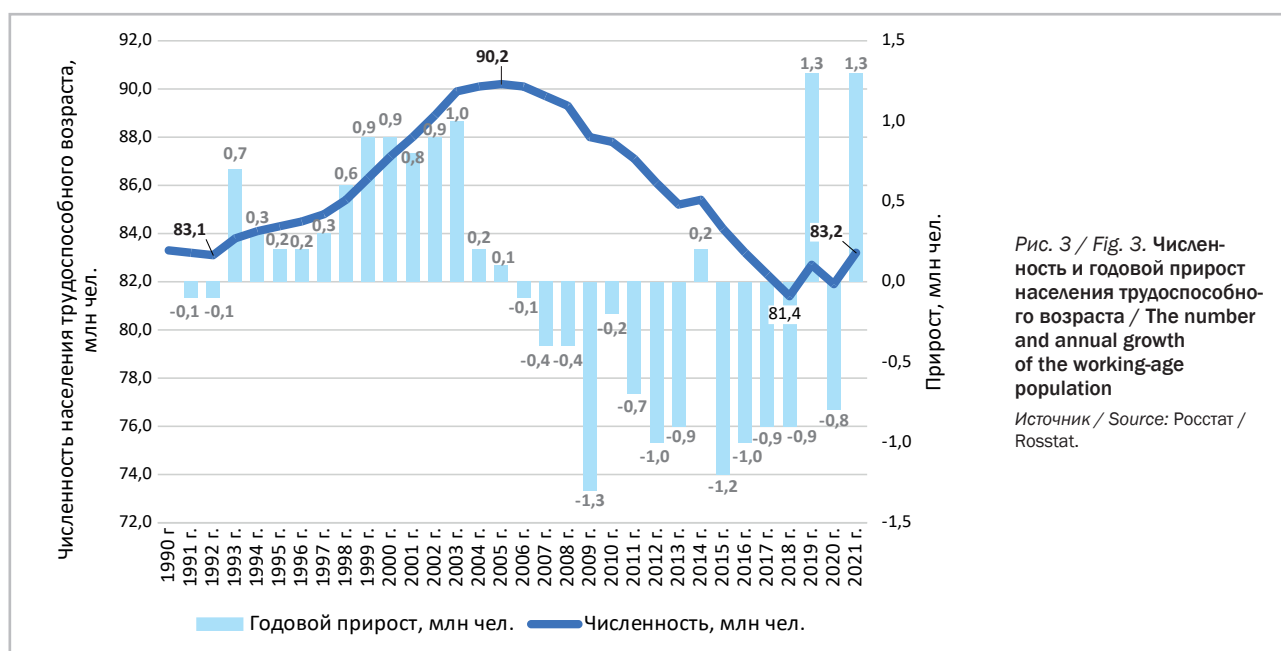
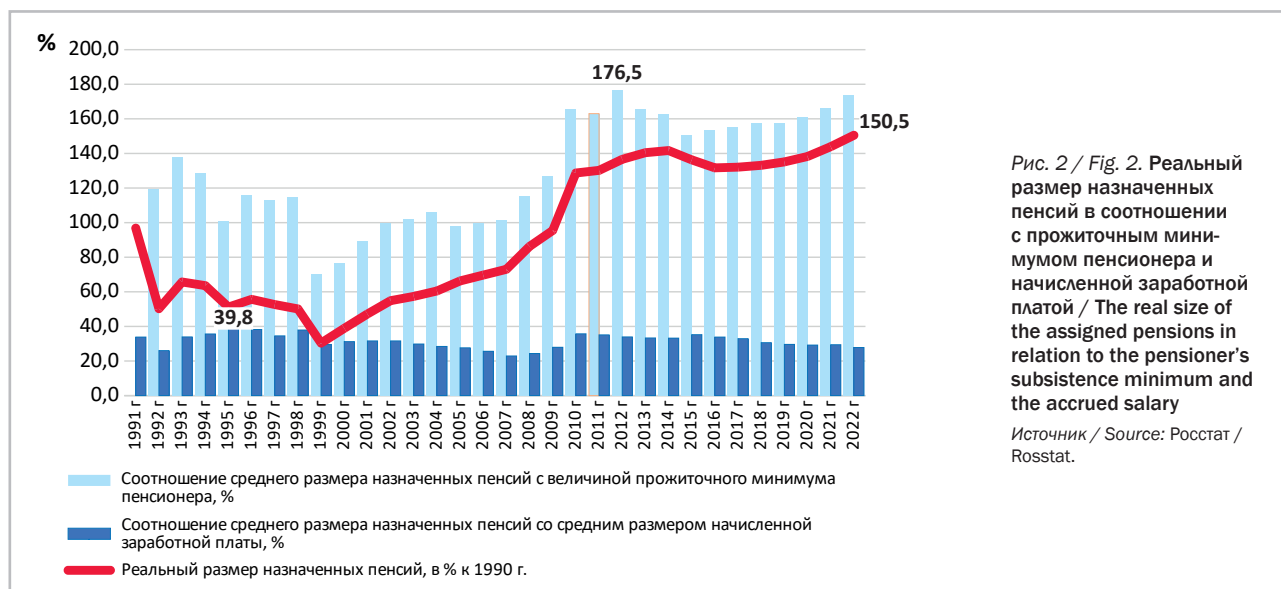
что пенсионный возраст женщин в РФ нуждается в дальнейшем повышении, так как вопросы подобного рода решаются исходя из политических и социально-экономических, а не статистических оснований.

ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В РОССИИ В 2018 Г. И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯ

В каждой стране, где повышается пенсионный возраст, данная реформа имеет широкий спектр последствий для населения, домашних хозяйств, предприятий, занятости и безработицы, финансовой системы. Некоторые из этих последствий можно проследить на примере Российской Федерации.

2000-е годы в новейшей истории постсоветской России стали самым благополучным периодом времени как с точки зрения роста экономики, так и социально-экономического положения широких слоев населения. Благодаря высокой конъюнктуре мировых цен на энергоносители и тесной интеграции российской экономики в европейскую и мировую экономику ВВП в сопоставимых ценах в 2000–2008 гг. (до начала глобального кризиса 2009–2010 гг.) вырос в 1,7 раза и впервые превысил показатели 1990–1991 гг. В этот период быстро росли заработная плата, пенсии и другие категории доходов населения, расширились выплаты социальных пособий и бюджетные расходы на социально-культурные цели (табл. 2, рис. 2).

Однако все эти годы продолжалось демографическое старение населения. Число лиц старше трудоспособного возраста, приходящихся на 1000 человек в трудоспособном возрасте, в 1989–2002 гг. увеличилось с 325 до 335, а в 2005–2019 гг. (после некоторой стабилизации в результате прохождения демографических волн в начале 2000-х) – с 326 до 467 человек. А если оценивать общую демографическую нагрузку (дети плюс пожилые люди)



с 1989 по 2019 гг., то она возросла с 755 до 804 человек на 1000 трудоспособных.

Экономика России после кризиса 2009 г. не смогла вернуться к темпам роста 2000-х, а в 2015 г. последовал новый спад, вызванный санкциями после начала конфликта на Украине, и затем до 2018 г. темпы роста ВВП колебались в диапазоне 0,2–2,8%, что было недостаточно не только для общего развития страны, но и для существенного повышения уровня реальных доходов домашних хозяйств, и в том числе пенсионеров. Достигнув в 2005 г. исторически максимальной численности в 90,2 млн человек, трудовой потенциал РФ (даже несмотря на присоединение Крыма в 2014 г.) начал убывать, сократившись к 2018 г. до минимального за постсоветский период показателя – 81,4 млн человек (рис. 3).

Торможение и периодические остановки экономического роста, резкое снижение численности населения в трудоспособном возрасте с параллельным увеличением на него демографической нагрузки, хронический дефицит Пенсионного фонда, дотируемого из государственного бюджета, а также опыт стран, повысивших к середине 2010-х гг. возраст выхода на пенсию, заставило Правительство РФ инициировать в 2018 г. принятие Федерального закона № 350-ФЗ от 03.10.2018 г.,⁷ который предусматривал постепенное повышение пенсионного возраста мужчин до 65 лет и женщин до 60 лет в течение 5 лет (2019–2023 гг.). Впоследствии был представлен новый, скорректированный график проведения пенсионной реформы (табл. 3).

⁷ Федеральный закон от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

Таблица 3 / Table 3

Графики выхода на пенсию мужчин и женщин по первоначальному (5 лет) и скорректированному (10 лет) вариантам повышения пенсионного возраста / Retirement schedules for men and women by initial (5 years) and adjusted (10 years) options for raising the retirement age

Год /	Возраст выхода на пенсию / Retirement age			
	5-летний вариант / 5-year option		10-летний вариант / 10-year option	
	Мужчины / Men	Женщины / Women	Мужчины / Men	Женщины / Women
2019	61	56		
2019 II полугодие			60,5	55,5
2020	62	57		
2020 I полугодие			60,5	55,5
2021	63	58		
2021 II полугодие			61,5	56,5
2022	64	59		
2022 I полугодие			61,5	56,5
2023	65	60		
2024			63	58
2026			64	59
2028			65	60

Источник / Source: Закон №350-ФЗ 03.10.2018 г., Пенсионный фонд РФ (с 1.01.2023 г. – Социальный фонд России. URL: <https://sfr.gov.ru/> (дата обращения: 01.04. 2023) / Law No. 350-FZ 10/03/2018, Pension Fund of the Russian Federation (from 01/01/2023 - Social Fund of Russia. URL: <https://sfr.gov.ru/> (accessed on 01.04.2023).

В «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации», принятой в 2012 г., ставились задачи к 2030 г.: «обеспечение коэффициента замещения трудовой пенсией по старости до 40 процентов утраченного заработка при нормативном страховом стаже и средней заработной плате; обеспечение среднего размера трудовой пенсии по старости не менее 2,5–3 прожиточных минимумов пенсионера» и другие, без ссылок на повышение пенсионного возраста⁸. В «Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года», принятой в 2016 г., говорилось о «демографических тенденциях старения населения» и о «формировании условий для использования знаний, опыта, потенциала граждан старшего поколения», но также не указывалось на будущее повышение пенсионного возраста⁹. В Федеральном законе № 350-ФЗ отсутствовала мотивировка причин повышения пенсионного возраста, поэтому мы можем только предполагать, что она могла примерно соответствовать перечню демографических и финансовых проблем, которые были определены экспертным путем в данной статье.

⁸ Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р

⁹ Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р

Сразу после публикации закона № 350-ФЗ, исходя из действовавшего демографического прогноза Росстата (2018 г.), первоначального графика повышения пенсионного возраста на период до 2023 г. и прогнозов Министерства экономического развития (МЭР) в части роста ВВП и производительности труда, я подготовил публикации, в которых детально проанализировал прогнозы экспертов и попытался оценить возможные риски повышения пенсионного возраста [4; 5, с.74-92].

Прогнозировалось, что:

1) Повышение пенсионного возраста вызовет увеличение численности населения в трудоспособном возрасте по среднему варианту примерно на 9 млн к 2023–2024 гг. (по отношению к ожиданиям прогноза Росстата, относящимся к «старому» пенсионному возрасту).

2) Поскольку значительная часть лиц первого пенсионного пятилетия (женщины 55–60 и мужчины 60–65 лет) уже входит в состав рабочей силы (то есть продолжают работать), то дополнительное вовлечение людей в состав рабочей силы не превысит 4–5 млн человек.

3) Вследствие низких темпов экономического роста при прогнозируемых МЭР параметрах ВВП и производительности труда численность безработных может увеличиться с 3,5–4,0 млн человек до 7,7–7,8 млн человек, достигнув к 2023 г. 9,6–9,7% рабочей силы.

4) Сократятся доходы работающих пенсионеров в возрасте 55(60)+, так как раньше они могли получать заработную плату и пенсию, а теперь только заработную плату.

5) Женщины в возрасте 55–60 лет, которые раньше «работали бабушками», теперь не смогут этим заниматься, что на фоне нехватки мест в детских дошкольных учреждениях приведет к ухудшению качества жизни молодых семей, и может отрицательно сказаться на рождаемости. Предполагалось, что органы власти – регуляторы экономики и рынка труда должны компенсировать указанные тенденции стимулированием ускоренного роста ВВП и численности рабочих мест, в том числе, адаптированных для лиц старшего возраста [4].

Верификация вышеуказанных прогнозов показала: прирост населения в возрасте 55(60)+ оказался меньше, чем это следовало из расчетов Росстата 2018 г., в том числе, к сожалению, от избыточной смертности в результате COVID-19. Безработица повышалась до предсказанных уровней, но только кратковременно – во II–III кв. 2020 г., и то под влиянием локдауна из-за пандемии, а не демогра-

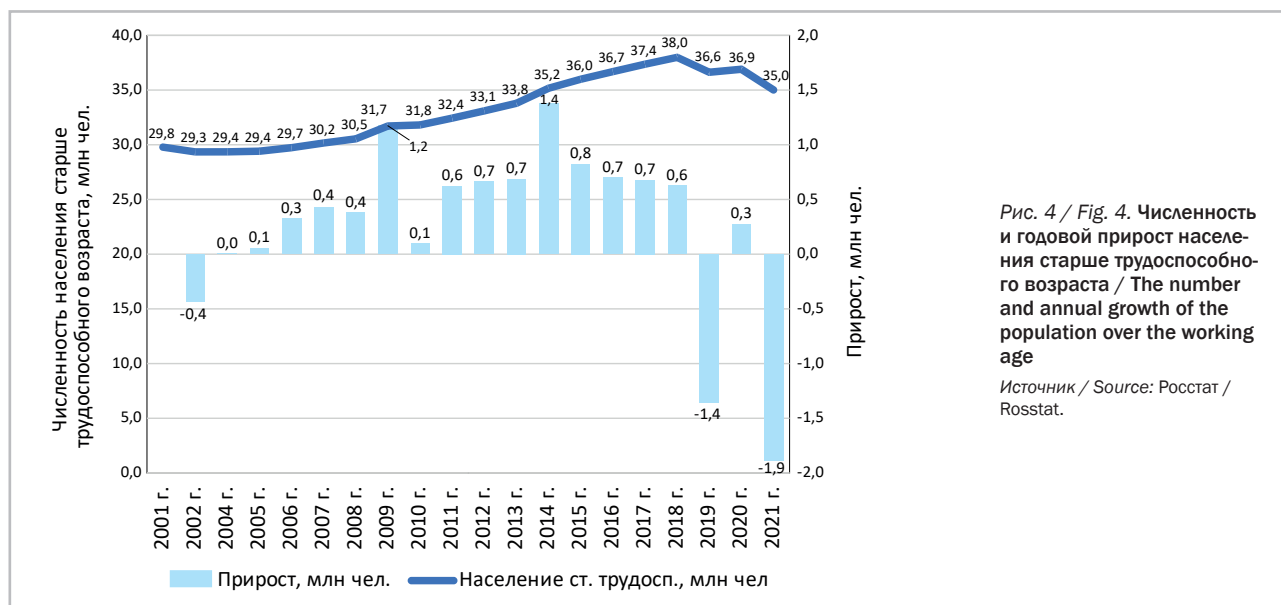


Рис. 4 / Fig. 4. Численность и годовой прирост населения старше трудоспособного возраста / The number and annual growth of the population over the working age

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

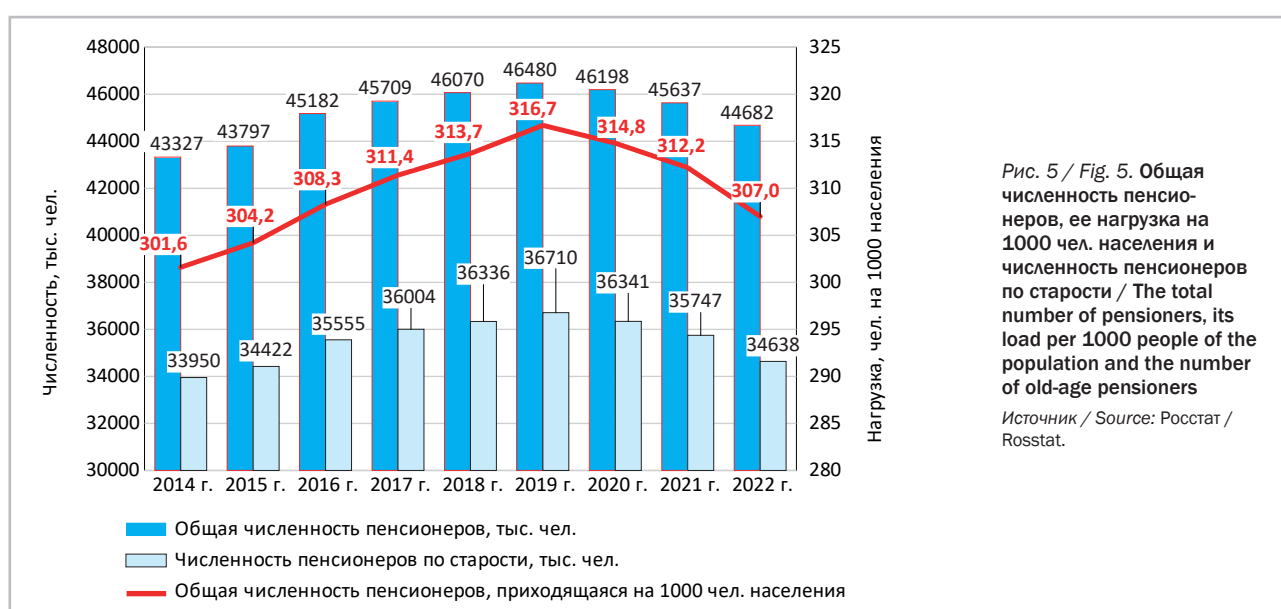


Рис. 5 / Fig. 5. Общая численность пенсионеров, ее нагрузка на 1000 чел. населения и численность пенсионеров по старости / The total number of pensioners, its load per 1000 people of the population and the number of old-age pensioners

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

фических факторов. Доходы части домохозяйств пенсионеров сократились или замедлили рост из-за того, что те из них, кто продолжал работать, остались без ежегодной индексации своих пенсий, что вынудило некоторых из них расторгнуть официальный трудовой договор и уйти в «серую» зону подработки. В условиях неблагоприятного воздействия со стороны демографических волн, пандемии коронавируса и политических событий 2023 г. определить влияние «дефицита бабушек» на рождаемость довольно сложно. Хотя в перспективе его можно будет оценить с помощью социологических опросов молодых семей.

В результате повышения пенсионного возраста численность трудоспособного населения в 2018–2021 гг. увеличилась с 81,4 млн до 83,2 млн человек (рис. 3). Неравномерность ее прироста год от года вызвана особенностями графика выхода на

пенсию в период 2019–2028 гг. (табл. 3). Поскольку уменьшилась численность лиц пенсионного возраста, общая и по возрасту, то, соответственно, сократилась и демографическая нагрузка на трудоспособное население (рис. 4, рис. 5).

В 2018–2021 гг. сократилась численность населения и старших возрастов – с 38,0 до 35,0 млн человек (рис. 4). В 2021 г. она уменьшилась почти на 2 млн человек, что было вызвано не только пенсионной реформой, но, к сожалению, и избыточной смертностью от пандемии COVID-19.

Общая численность пенсионеров, достигшая в 2019 г. своего максимума – 46,5 млн человек, уменьшилась к 2022 г. до 44,7 млн человек, а демографическая нагрузка пенсионеров на общую численность населения за тот же период сократилась с 316,7 до 307,0 человек на 1000 (рис. 5). Сокращение на 1,8 млн всех, кто находится на пенсии, совпало с

Таблица 5 / Table 5

Влияние повышения пенсионного возраста на бюджет ПФР, размеры пенсий и соотношение среднего размера пенсии с прожиточным минимумом и заработной платой / The impact of raising the retirement age on the budget of the PFR, the size of pensions and the ratio of the average pension with the subsistence minimum and wages

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Расходы ПФР «на финансирование выплат населению пенсий, пособий», в % от ВВП	9,2	9,1	9,1	8,5	7,9	9,1	7,7
Средний размер назначенных пенсий, в среднем за год, руб.	11986	12391	12887	13360	14163	14986	16642
Величина прожиточного минимума пенсионера, руб.	7965	8081	8315	8483	9002	9308	10022
Реальный размер назначенных пенсий, в % к предыдущему году	96,2	96,6	100,3	100,8	101,5	102,3	104,1
Соотношение среднего размера назначенных пенсий, %:							
с величиной прожиточного минимума пенсионера	150,5	153,3	155,0	157,5	157,3	161,0	166,0
со средним размером начисленной заработной платы	35,2	33,8	32,9	30,6	29,6	29,2	29,4

Источник / Source: расчеты автора по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), URL: <https://rosstat.gov.ru/> (Дата обращения: 01.04.2023) и Социального фонда России (до 1.01.2023 г. – ПФР), URL: <https://sfr.gov.ru/> (дата обращения: 01.04.2023). / Author's calculations based on data from the Federal State Statistics Service (Rosstat), URL: <https://rosstat.gov.ru/> (Date of access: 01.04.2023) and the Social Fund of Russia (until 01.01.2023 - PFR), URL: [Social Russian Fund \(sfr.gov.ru\)](https://sfr.gov.ru/) (accessed on 01.04.2023).

Таблица 6 / Table 6

Уровень и структура денежных доходов домашних хозяйств, состоящих из пенсионеров, в РФ, в среднем на члена домохозяйства в месяц / The level and structure of monetary income of households consisting of pensioners, on average per household member per month

	2018 г.		2019 г.		2020 г.		2021 г.	
	рублей	% к стр. 1	рублей	% к стр. 1	рублей	% к стр. 1	рублей	% к стр. 1
Денежный доход – всего	29 576,00	100,0	30 963,00	100,0	31 836,90	100,0	34 404,90	100,0
Доход от трудовой деятельности – всего	11 448,50	38,7	11 858,60	38,3	12 247,40	38,5	13 270,60	38,6
Оплата труда (включая выплаты социального характера)	10 679,90	36,1	11 111,20	35,9	11 452,80	36	12 538,20	36,4
Доход от самостоятельной занятости	543,3	1,8	614,5	2	461,6	1,4	512,7	1,5
Трансферты полученные – всего	17 829,00	60,3	18 772,30	60,6	19 278,50	60,6	20 864,40	60,6
Социальные выплаты	17 407,50	58,9	18 386,30	59,4	18 952,10	59,5	20 496,10	59,6
в том числе:								
пенсии	15 495,10	52,4	16 159,90	52,2	16 955,10	53,3	17 851,20	51,9
пособия, компенсации и иные социальные выплаты	1 912,50	6,5	2 226,40	7,2	1 997,00	6,3	2 644,90	7,7
Располагаемый денежный доход	27 655,6	93,5	28 801,4	93,0	29 722,4	93,4	32 110,0	93,3

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики (Росстат) / Federal State Statistics Service (Rosstat). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.04.2023) / (accessed on 01.04.2023).

уменьшением на 2,1 млн количества пенсионеров по старости – с 36,7 до 34,6 млн чел.

Некоторые представители Правительства РФ в 2018 г. указывали в своих выступлениях, что сокращение численности получателей пенсий в результате реформы приведет к увеличению выплат остающимся пенсионерам. Как показано в табл. 5, соотношение расходов ПФР с ВВП после 2017 г. уменьшалось, с перерывом на ковидный 2020 г., и в 2021 г. опустилось до 7,7%, то есть относительная финансовая нагрузка на ПФР уменьшилась. Однако проблема получения доходов ПФР и их администрирования не была решена. Дотации из федерального бюджета в бюджет ПФР, которые в 2018 г. составляли 3,2 трлн руб., то есть 39,1% его доходов, в кризисный 2020 г. повышались до 4,8 трлн руб., или 46,5%, чтобы в 2021 г. составить 3,8 трлн руб. (38,5%). Годовой рост реального (очищенного от инфляции) размера назначенных

пенсий в 2019–2021 гг. колебался в диапазоне 101,5–104,1%.

Согласно приведенным выше нормативам, предусмотренным Стратегией 2012 г.,¹⁰ к 2030 г. средний размер пенсии должен был составить 2,5–3 прожиточных минимума, но за 2019–2021 гг. это соотношение выросло всего лишь на 0,09 – с 1,57 до 1,66. Важным показателем пенсионных систем стран мира является коэффициент замещения пенсией средней зарплаты (утраченных в результате выхода на пенсию доходов). Согласно Конвенции №102 МОТ от 4.06.1952 г. размер пенсии по старости должен быть не меньше 40% утраченного заработка¹¹. Такой норматив указан также в «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» (2012 г.). В ряде реги-

¹⁰ Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р

¹¹ Конвенция №102 Международной организации труда от 4.06.1952 г. «Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения»

Таблица 7 / Table 7

Численность работающих пенсионеров, состоящих на учете в системе ПФР, по видам пенсионного обеспечения и категориям / The number of working pensioners registered in the PFR system, by types of pension provision and categories

	2015 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Все работающие пенсионеры	14917	9669	9667	9315	8 891	8513
в % к численности пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации	36	22,2	22	21,4	20,7	20,3
из них получающие пенсии:						
по старости	13872	8602	8574	8197	7765	7344
по инвалидности	773	656	652	669	666	695
по случаю потери кормильца (на каждого нетрудоспособного члена семьи)	17	35	37	34	33	35
пострадавшие в результате радиационных и техногенных катастроф и члены их семей	118	164	172	178	182	185
федеральные государственные гражданские служащие	20	11	11	10	10	9
социальные	116	201	221	227	235	245

Источник / Source: Социальный фонд России (до 1.01.2023 г. – ПФР). URL: Социальный фонд России (sfr.gov.ru) (дата обращения: 01.04. 2023) / Social Fund of Russia (until 1.01.2023 - PFR). URL: Social Fund of Russia (sfr.gov.ru) (accessed on 01.04.2023).

онов мира коэффициент замещения значительно превышает требования МОТ и, в частности, в ЕС согласно Европейскому кодексу социального обеспечения 1990 г. (ЕКСО) для одинокого пенсионера он составляет 50% и для пенсионера, имеющего иждивенцев, – 65% [2, с. 217]. В РФ этот показатель достигал максимума 35,2% в 2015 г., а после реформы 2018 г. опустился ниже 30% (табл. 5).

По данным Росстата (табл. 6) номинальный доход среднего пенсионера в 2018–2021 гг. увеличился с 29576 тыс. до 34404 тыс. рублей, а доля пенсии в этих доходах существенно не изменилась, составив 52,4% и 51,9%, соответственно. Таким образом, материальные условия жизни пенсионеров после 2018 г. изменились незначительно и далеко отстают от международных стандартов замещения заработной платы (табл. 5, табл. 6).

В табл. 7 показана численность работающих пенсионеров, зарегистрированных ПФР. Она существенно отличается от данных выборочных обследований рабочей силы (ОРС) Росстата. Например, статистические показатели ПФР о среднегодовой численности работающих пенсионеров в 2015 г. более чем вдвое превышали аналогичные данные Росстата.

В 2016 г. были изменены правила индексации пенсий работающим пенсионерам и некоторые

другие условия для их занятости. В 2019–2022 гг. после повышения пенсионного возраста их количество уменьшилось на 12% – с 9,7 до 8,5 млн человек.

В табл. 8 представлен сегмент отчетного баланса трудовых ресурсов Росстата. Как следует из этих данных, несмотря на повышение границ трудоспособного возраста, общая численность трудовых ресурсов в 2019 г. выросла незначительно, а в 2020 г. на фоне повышенной смертности и оттока части трудовых мигрантов во время пандемии, уменьшилась на 1 млн человек.

При этом численность работающих пенсионеров и их доля в трудовых ресурсах уменьшилась в результате избыточной смертности и лишения части из них возможности сочетать статус пенсионера и занятость.

Данные о балансе трудовых ресурсов за период после 2020 г. на момент подготовки этой статьи к печати еще не были опубликованы Росстатом, но по выборочным обследованиям рабочей силы (ОРС) можно судить о динамике занятости и безработицы в разрезе половозрастных групп населения. В женских группах – возраст 55–59 и 60–69 лет (в публикациях результатов ОРС не выделена отдельно возрастная градация 60–65 лет) и мужских – возраст 60–69 лет численность безработных увеличивалась во время пандемии, но в целом за 2018–2022 гг. практически не изменилась (табл. 9). Численность занятых, и, соответственно, рабочей силы по трем названным половозрастным группам увеличилась на 1,3 млн человек, что составляет 1,7% от учтенной Росстатом рабочей силы на конец 2022 г.

ВЫВОДЫ

Во всех странах мира, достаточно развитых для того, чтобы иметь систему социальной поддержки старших групп населения, периодически осуществляются реформы, направленные на повышение возраста выхода на пенсию. Этот возраст, который в наиболее развитых странах достигает 66–67 лет для мужчин и женщин, зависит от уровня демографического старения населения, средней продолжительности жизни и других демографических параметров. В РФ впервые за несколько десятков лет в 2018 г. была начата реформа пенсионного возраста, рассчитанная до 2028 г. Целевые показатели реформы составляют 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин. Прогнозы-предупреждения о том, что резкое повышение пенсионного возраста может увеличить безработицу, не оправдались, поскольку пандемия коронави

Таблица 8 / Table 8

Некоторые показатели баланса трудовых ресурсов в 2015–2020 гг. / Some indicators of the balance of labor resources in 2015–2020

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Всего	92706,1	91161,1	89967,5	89670,8	90184,9	89105,8
в том числе:						
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	82461,3	81354,2	80186,1	79453,7	79812,4	80050,8
иностранцы-трудовые мигранты	3387,5	2834,4	2598,6	2664,9	3059,4	2143,3
работающие лица старше трудоспособного возраста	6790,5	6905,9	7133,0	7506,0	7269,6	6873,3
в % к трудовым ресурсам	7,3	7,6	7,9	8,4	8,1	7,7

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.04.2023) / Federal State Statistics Service (Rosstat). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed on 01.04.2023).

Таблица 9 / Table 9

Численность рабочей силы, занятых и безработных мужчин и женщин по возрастным группам в 2018–2022 гг. / The number of the labor force, employed and unemployed men and women by age group in 2018–2022

На конец года, тыс. чел. / At the end of the year, thousand people	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Прирост за 2018–2022 гг. / Growth for 2018–2022
Занятые						
Женщины 55-59	3408	3471	3507	3616	3774	366
Женщины 60-69	1984	2109	2121	2120	2228	244
Мужчины 60-69	2015	2210	2248	2492	2720	705
Безработные						
Женщины 55-59	87	110	120	183	90	3
Женщины 60-69	46	68	81	39	24	-22
Мужчины 60-69	68	71	93	72	70	2
Рабочая сила						
Женщины 55-59	3495	3581	3627	3799	3865	370
Женщины 60-69	2030	2177	2202	2159	2252	222
Мужчины 60-69	2083	2281	2341	2564	2765	682

Источник / Source: Обследования рабочей силы (ОРС), Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.04.2023) / Labor Force Survey (LFS), Federal State Statistics Service (Rosstat). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed on 01.04.2023).

руса сократила численность населения старших возрастных групп, а также потому, что большинство людей, на которых распространяются новые нормы, к началу реформы уже работали, и продолжают работать. Численность трудовых ресурсов не увеличилась. Рост рабочей силы оказался значительно меньшим, чем рост населения трудоспособного возраста. В социально-экономическом статусе работников в возрастном диапазоне 55–65 лет, на которых уже распространились новые нормы, произошло только одно изменение – невозможность совмещать официальную работу с получением индексированной пенсии, которое было доступно работникам предшествующих поколений.

Повышение пенсионного возраста позволило несколько замедлить прирост расходов ПФР, однако уровень дотирования фонда из государственного бюджета остался высоким. Размер пенсии в реальном исчислении после 2018 г. преодолел тенденцию сокращения, которое в 2015–2016 гг. было вызвано первой волной санкционного кризиса, тем не менее по сравнению с прожиточным минимумом пенсионера и со средней заработной

платой его рост совершенно недостаточен. Для успешной реализации «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ» (на период до 2030 г.), и других стратегических документов необходимо не только значительно увеличить размер существующих пенсий, но и обеспечить повышение коэффициента замещения заработной платы с 29–30% до нормативных 40%.

Следует признать, что сформированная в 1990-е–2000-е гг. «гибридная» бюджетно-страховая пенсионная система даже после повышения пенсионного возраста не решает главную задачу – обеспечение для пенсионеров достойного уровня доходов, которые могли бы заместить не менее чем на 40% выпадающую заработную плату и адекватно соответствовать вкладу в произведенное национальное богатство. Ситуация, когда национальное богатство, созданное поколениями пенсионеров, используется для извлечения доходов государством и бизнесом при недостаточном учете интересов тех, кто это богатство (в том числе основные фонды) непосредственно произвел, является несправедливой. Не говоря уже о том, что уровень пенсий в РФ не соответствует нормативу

МОТ и «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ». Финансовые результаты функционирования пенсионной системы в период после 2018 г. показали, что повышением пенсионного возраста и незначительными изменениями в налоговом законодательстве и механизмах функционирования ПФР решить проблемы не представляется возможным. Все повышения пенсии чаще всего происходят не вследствие этих изменений, а в результате политических решений руководства страны и финансируются за счет дотаций из государственного бюджета. Поэтому следует, не изменяя формальных законодательных основ пенсионной системы, но признав ее де-факто не страховой, а бюджетный характер, дополнить действующую «Стратегию...» программой таргетирования уровня пенсий и их соотношения с уровнями заработных плат занятого населения и доходов бизнеса. Повышение пенсии

в этом случае будет производиться так же, как оно производится сейчас – на основе бюджетных дотаций ПФР, но не разовыми акциями, а на основе долгосрочной (до 2030 г. и далее) федеральной программы и с постоянным опережением уровня инфляции.

После окончания нынешнего периода кризисов и конфликтов, предусмотренные такой программой ресурсы будут направляться на систематическое повышение уровня пенсий и доли пенсионеров в национальном доходе (ВВП) и национальном богатстве. Задачей экономической науки и экспертного сообщества будет комплексный анализ всех имевших место в прошлом и ожидаемых в будущем эффектов и взаимодействий между сферами производства ВВП, государственными и общественными финансами, доходами различных групп населения, демографической сферой и сферой занятости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Роик В.Д. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации. СПб: Питер, 2012.
2. Дегтярев Г.П., Роик В.Д. Старение, здоровье, качество жизни старшего поколения: монография. Москва: Проспект, 2023. 440 с.
3. Роик В. Д., Юдина М. А. Социальная сплочённость: методы оценки и пути достижения // *Уровень жизни населения регионов России*. 2021;17(1):132-142. DOI: <https://doi.org/10.19181/lspr.2021.17.1.10>
4. Кашепов А.В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ. *Социально-трудовые исследования*. 2019;(1):44-56.
5. Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии. Монография. Макс-пресс. 2019. 176 с.

REFERENCE

1. Roik V.D. The Russian pension system: challenges of the 21st century and ways of modernization. St. Petersburg: Peter, 2012. (In Russ.).
2. Degtyarev G.P., Roik V.D. Aging, health, quality of life of the older generation: monograph. Moscow: Prospekt, 2023. p. 440. (In Russ.).
3. Roik V.D., Yudina M.A. Social cohesion: methods of assessment and ways of achieving it. *Living Standards of the Population of Russian Regions*. 2021;17(1):132-142. DOI: <https://doi.org/10.19181/lspr.2021.17.1.10>
4. Kshepov A.V. Forecasting labor market conditions in the context of modern institutional reforms. *Social and Labor Research*. 2019;(1):44-56. (In Russ.).
5. Kshepov A.V. Relationships between economics and demography. Monograph. Max press. 2019. p. 176. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Алексей Владимирович Кашепов – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН), Москва, Россия

Alexey V. Kshepov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher at the Institute of Demographic Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (IDR FCTAS RAS), Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>
avkash@list.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 02.05.2023; после рецензирования 22.05.2023, принята к публикации 25.05.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 02.05.2023; revised on 22.05.2023 and accepted for publication on 25.05.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-68-79

УДК 338.001.36

JEL I32

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ И ХАРАКТЕРИСТИКИ БЕДНОСТИ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ

А.А. Разумов, О.В. Селиванова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – малоимущие (бедные) домохозяйства (семьи) и их доходы. **Предмет** исследования – работающее бедное население Российской Федерации. **Цель** работы – изучение и определение основных причин бедности и характеристик работающего населения, проживающего ниже черты бедности в регионах России. В качестве основных **методов** исследования использованы сравнительный и структурный анализы, системный подход, метод классификаций и группировок, статистическая обработка информации, библиографический метод, общенаучные методы познания. Проблема бедности изучена в макроэкономическом контексте, осуществлен теоретический анализ взаимосвязи бедности и сегментации рынка труда, рассмотрена политика занятости как важнейшее направление снижения бедности работающего населения. **Результаты** исследования позволяют сделать вывод о том, что бедность работающего населения связана с концентрацией работников в отраслях и регионах с невысокой добавленной стоимостью и выраженной региональной дифференциацией по оплате труда. Региональные программы по снижению уровня бедности обладают потенциалом сокращения численности работающих бедных при условии их своевременной актуализации и, в целом, являются действенным механизмом государственной социальной политики. **Область применения** полученных результатов: содержащиеся в работе аналитические данные, выводы и рекомендации могут быть использованы органами исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях при разработке и реализации мер по снижению уровня бедности в субъектах РФ.

Ключевые слова: бедность; работающие бедные; региональные программы сокращения бедности; заработная плата; доходы населения; содействие занятости; регионы России; рынок труда; занятость.

Для цитирования: Разумов А.А., Селиванова О.В. Основные причины и характеристики бедности работающего населения. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):68-79. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-68-79.

ORIGINAL PAPER

MAIN CAUSES AND CHARACTERISTICS OF WORKING POVERTY

A.A. Razumov, O.V. Selivanova

All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is low-income (poor) households (families) and their incomes. **The subject** of the study is the working poor population of the Russian Federation. **The purpose** of the paper is to study and determine the main causes of poverty and the characteristics of the working population living below the poverty line in the regions of Russia. The main **methods** of research are comparative and structural analysis, systematic approach, method of classifications and groupings, statistical processing of information, bibliographic method, and general scientific methods of cognition. The problem of poverty is studied in the macroeconomic context, theoretical analysis of the relationship between poverty and labor market segmentation is carried out, employment policy as the most important direction of poverty reduction of the working population is considered. **The results** of the study allow us to conclude that the poverty of the working population is associated with the concentration of workers in industries and regions with low added value and pronounced regional differentiation in labor remuneration. Regional poverty reduction programs have the potential to reduce the number of the working poor, provided that they are timely updated and, in general, are an effective mechanism of state social policy. **Scope of application** of the research results: the analytical data, conclusions, and recommendations contained in the paper can be used by executive authorities at the federal and regional levels in the development and implementation of measures to reduce poverty in the constituent entities of the Russian Federation.

Keywords: poverty; working poor; regional poverty reduction programs; wage; population income; employment promotion; Russian regions; labor market; employment.

For citation: Razumov A.A., Selivanova O.V. Main causes and characteristics of working poverty. *Social and labor research*. 2023;52(3):68-79. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-68-79.

ВВЕДЕНИЕ

Согласно декларациям ООН снижение уровня бедности является одновременно одним из основных условий и одной из глобальных целей устойчивого развития мирового сообщества. Включение в программы занятости и отношений на рынке труда, увеличение доступа бедных слоев населения к материальным и общественным благам, усиление адресной социальной помощи наиболее уязвимым группам населения лежат в основе государственной политики по борьбе с бедностью практически во всех странах мира.

Характерной чертой российской бедности является большой удельный вес работающих в составе малоимущего населения страны, зарплаты которых не позволяют обеспечивать минимальный уровень благосостояния семьи. За последние десятилетия Россия, как и большинство развитых стран, достигла ощутимых успехов по сокращению масштабов абсолютной бедности работающего населения. По данным отечественной статистики, в 2020 г. доля малоимущих, занятых в экономике, составляла 4,7% общей численности работающих в стране. Для сравнения, в 2017 г. значение данного показателя было в 1,53 раза выше (7,2%)¹.

Однако относительная бедность работающих в России, в расчет которой принимается численность россиян, чья оплата за труд не превышает 2/3 медианы почасового заработка (граница относительной бедности работающего населения, применяемая в большинстве развитых стран), значительно выше ее абсолютных значений. К примеру, в 2021 г. значение данного показателя составило 25,4% числа занятых (за исключением субъектов малого предпринимательства). Для сравнения, в 2009 г. удельный вес работающих с таким уровнем зарплат составлял 29,0%. Относительная бедность работающих женщин (30,3% в 2021 г.) в 1,5 раза превышала показатель относительной бедности среди работающих мужчин за тот же период (19,8%), что демонстрирует сложившееся в России гендерное неравенство в трудовой сфере.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что проблема бедности работающих в России не теряет своей остроты и по-прежнему остается в центре внимания государственной социальной повестки. Указ Президента России от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года» служит основным целеполагающим документом в области государственной социальной поли-

тики по сокращению масштабов бедности и устойчивому росту доходов населения. В соответствии с данным Указом в субъектах Российской Федерации разрабатываются региональные программы по сокращению бедности, которые призваны снизить долю населения с доходами ниже прожиточного минимума (границы бедности) с учетом специфики развития территорий.

Ежегодно, начиная с 2020 г. ФГБУ «ВНИИ труда» в рамках государственных заданий Минтруда России осуществляет мониторинг их реализации. Ключевым целевым индикатором успешного выполнения субъектом РФ программы является 2-кратное снижение в 2030 г. показателя «Уровень бедности» по сравнению с базовым значением данного показателя за 2017 г.

Результаты ежегодного мониторинга стали основой для научного анализа основных причин бедности и характеристик работающего населения, проживающего за чертой бедности в регионах России, а также для оценки реализуемых региональных мер, направленных на ее сокращение. В процессе исследования анализировались также результаты Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах (ВНДН) Росстата за 2022 г., поскольку этот информационный ресурс, в отличие от других используемых в настоящее время, содержит наиболее полные данные о доходах домохозяйств, включая оплату труда, доходы от самозанятости и от собственности, все виды социальных трансфертов. С помощью данного источника были изучены характеристики малоимущих работающих граждан в целом по России и в разрезе субъектов РФ с учетом следующих признаков:

- возраст;
- вид занятости на основной работе;
- сфера профессиональной деятельности;
- группа занятий;
- уровень образования.

Помимо ВНДН, для выявления особенностей бедного населения были использованы иные статистические данные Росстата и Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС).

БЕДНОСТЬ

В МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ

Рост международной конкуренции и глобализация мировых экономических процессов объективно обуславливают необходимость: адекватного преобразования национальных экономик, содействия предприятиям, организациям и работникам

¹ Росстат. Индикаторы достойного труда. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 05.06.2023).

в адаптации к глобальным мировым изменениям, опережающего развития человеческого капитала, учета все возрастающих требований рынка труда к качеству рабочей силы, а также поддержки трудоспособного населения для наиболее эффективной реализации его человеческого потенциала в целях обеспечения достойной безбедной жизни.

В течение длительного времени в развитых государствах мира осуществляются программы по включению населения в трудовую деятельность на основе обеспечения экономического роста и повышения эффективности мероприятий в области занятости. Реализация данных программ открывает перспективы для создания новых рабочих мест и модернизации старых, снижения уровня безработицы и включения трудоспособных граждан в продуктивную занятость. Эти программы основываются на следующих принципах:

- обеспечение стабильного роста экономики с минимально допустимой инфляцией и повышение уровня занятости населения, в основе которых лежит обоснованная экономическая и финансовая политика;
- обеспечение роста занятости населения на основе осуществления, в случае необходимости, структурных и институциональных преобразований на рынках капиталов и труда. Это предполагает повышение эффективности рынков труда и капитала, устранение препятствий, являющихся следствием непродуктивных систем налогообложения или регулирования, в особенности относящихся к сфере малого и среднего бизнеса, а также содействие переходу на гибкие, эффективные, обеспечивающие равные возможности рабочие графики и организацию работ;
- содействие предпринимательской активности и создание экономических условий для развития малого и среднего бизнеса, в частности, в новых и реформируемых отраслях экономики, в том числе с помощью обеспечения доступа к венчурному капиталу и дешевым кредитам, соответствующей инфраструктуре;
- увеличение возможностей занятости для молодежи и взрослого населения на основе соответствующих образовательных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Это позволит сократить сроки поиска работы и снизить риски попадания в категорию долгосрочно безработных и, следовательно, бедных. При этом особое внимание должно быть обращено на такие уязвимые с точки зрения занятости группы населения, как инвалиды и родители-одиночки;

- создание таких систем налогообложения и выплат социальных пособий, которые предоставят большие возможности и стимулы для не имеющих работу по активному поиску возможностей трудоустройства и нахождения подходящей формы занятости. При этом важно акцентировать внимание на обеспечении интересов наиболее уязвимых и слабо защищенных слоев населения;
- осуществление перехода от социальных пособий к продуктивной, приносящей доход занятости предполагает проведение активной политики на рынке труда, включающей соответствующие формы профессионального обучения, переобучения и консультирования, что приведет к устранению препятствий по вовлечению населения в трудовую деятельность;
- повышение потенциала трудоустраиваемости работоспособных граждан на основе обеспечения непрерывного образования, то есть предоставления возможностей обучения в течение всей трудовой деятельности для актуализации необходимых для работы профессионально-квалификационных навыков;
- устранение дискриминации на рынке труда и обеспечение равных возможностей для получения работы независимо от возраста, пола, религии, расовой или этнической принадлежности.

Данные принципы необходимо учитывать в полной мере при обосновании и осуществлении государственной политики занятости в России. Их реализация лежит в основе экономического и социального развития страны, что в макроэкономическом контексте представляется чрезвычайно важным для снижения уровня бедности.

Определение требований к качеству рабочей силы и рынку труда является важной составляющей методологии выявления взаимных прямых и обратных связей между рынком труда и бедностью. Это предполагает соответствующий анализ уровней образования и квалификации занятых, их способности и возможности адаптации к конкурентной среде, происходящим изменениям на предприятиях и в организациях, умению повышать уровень квалификации и даже, при необходимости, изменять сферу профессиональной деятельности, то есть переобучаться на другую профессию или специальность в соответствии со складывающейся производственной (рыночной) конъюнктурой.

Все вышеперечисленное определяет «потенциал трудоустраиваемости человека», под которым

мы понимаем «совокупность его профессиональных и личностных характеристик, предлагаемых на рынке труда, которые делают его с точки зрения работодателя более конкурентоспособным, ценным и пользующимся наибольшим спросом работником по сравнению с другими претендентами, и тем самым обеспечивают его реальное трудоустройство» [1].

Основываясь на теоретико-методологических подходах к выявлению вышеописанных взаимосвязей между бедностью и рынком труда, сформулируем следующую гипотезу: в основе дифференциации уровней благосостояния граждан (а также членов их семей) лежит неравенство трудоспособных граждан на рынке труда. Эта дифференциация на протяжении всей новейшей истории страны является главным фактором, который определяет основные показатели российской бедности (уровень, структуру, численность бедных). Базируясь на доступных статистических и фактологических данных, результатах наших собственных расчетов и сопоставлений, данная гипотеза будет верифицирована ниже.

БЕДНОСТЬ И СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Проблема бедности в системе отношений занятости и рынка труда в зарубежных социологических и экономических исследованиях была воплощена в теориях «маргинализованного рабочего класса» (*marginalised working class*) и «недокласса» (*underclass*).

Теории и классификации рынков труда, как показывает наш анализ профильной научной литературы, являются фундаментом в изучении феномена бедности как результата (следствия) экономического неравенства трудоспособного населения на рынке труда. Эти теории и классификации достаточно подробно освещены в работах зарубежных и российских ученых.

Такие признанные зарубежные специалисты, как Дж. Аткинсон, Г. Дойринджер, М. Пиор, Р. Эренберг и др. [2-8], внесли определяющий вклад в разработку теорий и классификаций рынков труда в широком экономическом контексте. Они также предложили хорошо известные, используемые в настоящее время во многих странах мира, основные модели их сегментации (сегментирования).

Впервые в России этот вопрос был наиболее подробно рассмотрен учеными и специалистами экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, которые подготовили и опу-

бликовали базовый российский учебник по экономике труда². Данное издание получило самую высокую оценку в научно-экспертном сообществе и у представителей законодательной и исполнительной власти. В публикациях и научных исследованиях других российских специалистов, занимающихся трудовыми отношениями, исследование данного вопроса получило дальнейшее развитие [9–12].

В связи со сказанным выше, детальный анализ уже разработанных теорий и классификаций рынков труда не является приоритетным направлением настоящего исследования. Мы лишь подчеркнем, что специалисты различают открытые и скрытые рынки труда, которые, в свою очередь, состоят из официальной и неофициальной частей.

В основе понимания того, как функционирует механизм рынка труда, лежит изучение его сегментации (сегментирования). Под ней понимается декомпозиция рабочих мест и работников на замкнутые устойчивые зоны (сектора), которые способствуют ограничению перетекания рабочей силы между ними.

В основе иной классификации рынков труда лежит так называемая теория их двойственности: выделяются первичный и вторичный рынки труда, которые характеризуются своими имманентными отличительными признаками и условиями функционирования. Различным типам рынков труда присущи различные (неодинаковые) формы занятости, при которых степень стабильности трудовых отношений существенно варьируется.

Существуют и другие теории (модели) сегментирования рынка труда. Например, в соответствии с одной из них рынок труда подразделяется на ядро и периферию, которые, в свою очередь, разбиваются на несколько слоев (секторов). Рынок труда, как считают отдельные ученые, может быть подразделен на внешний и внутренний (внутрифирменный).

Как полагают отдельные специалисты, в упомянутые выше модели сегментации рынка труда могут быть «вмонтированы» характеристики его гибкости.

Анализ профильных публикаций и научных исследований показывает, что существуют и другие признаки, формирующие иные критерии и формы сегментирования рынка труда. Под влиянием научно-технического прогресса, цифровизации национальных экономик, перехода на новые фор-

² Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: МГУ, 1996; 623 с.

мы занятости рынка труда становятся еще более структурированными, многоаспектными.

В новых экономических условиях, под воздействием изменений в трудовых отношениях, меняются и формы дискриминации на рынке труда, что, несомненно, вносит свои новые грани и оттенки в его сегментирование.

Нами предлагается следующая классификация типов труда и работ с точки зрения рисков попадания в состояние бедности занятых на этих работах:

- *защищенный наемный труд* (действуют законодательство о минимальной заработной плате и письменные трудовые контракты, рабочие места защищены трудовым законодательством);
- *конкурентный наемный труд* (за рабочие места осуществляется конкуренция между наемными работниками, трудовые отношения строятся на основе как письменных, так и устных трудовых контрактов, высока вероятность продолжения работы на данном рабочем месте);
- *незащищенный наемный труд* (разнородный; включает много разновидностей случайного труда, внутренних услуг, труда в мелкой торговле; характеризуется отсутствием страхования или/и нерегулярностью). Этот тип наемного труда реализуется в различных нелегальных, теневых, «замаскированных» формах;
- *самозанятость и семейные формы труда*, осуществляемые, как правило, в сфере производства товаров, выпускаемых небольшими сериями, и услуг населению.

Первые две выделенные группы – защищенный и конкурентный наемный труд – имеют наименьшие риски бедности занятых работников, тогда как незащищенный наемный труд и самозанятость и семейный труд наиболее «предрасположены» к бедности соответствующих работников. Этому способствует нерегулярный и незащищенный статус их занятости. Наиболее характерный пример – это работники со «случайной» или разовой занятостью или самозанятые, работающие в зависимости от спроса на их продукцию.

Главными факторами, увеличивающими для трудоспособного населения риски оказаться ниже черты бедности, являются: банкротство предприятий, сокращение персонала, задержки по выплате заработной платы, недостаточно высокий образовательно – квалификационный уровень, недостаток или отсутствие опыта работы по должности или/и специальности, низкая производительность труда, ненадлежащее выполнение должностных и служебных обязанностей и инструкций.

Сокращенное рабочее время (неполная трудовая неделя) и нерегулярный доступ к занятости также являются важными причинами бедности работающего населения. Вместе с тем, если работник в условиях полного рабочего времени малопродуктивен, работает с ленцой, не выполняя даже установленную норму, то он, получая адекватно результатам своего труда невысокую заработную плату, также находится в зоне риска бедности.

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РАБОТАЮЩЕГО БЕДНОГО НАСЕЛЕНИЯ: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВНИ

Важнейшей чертой бедности россиян является высокая доля так называемых «работающих бедных», к которым, по методологии Росстата, относятся занятые в экономике (работающие), проживающие в малоимущих домашних хозяйствах.

По данным ежегодного выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах Росстата за период с 2017 по 2021 гг., доля работающего населения в составе малоимущих сократилась на 16,8%. При этом почти наполовину (на 42,9%) сократилась бедность работающих пенсионеров и на 7,3% – неработающих пенсионеров (табл. 1).

Сокращение в составе бедных доли работающего населения с 31,5% в 2017 г. до 26,2% в 2021 г. можно рассматривать как положительный результат деятельности Правительства РФ, направленной на создание условий для роста доходов этой группы граждан.

Вместе с тем за этот же период значительно (на 23,3%) возросла бедность среди лиц, не занятых в экономике, к которым относятся, помимо неработающих пенсионеров, граждане, находящиеся

Таблица 1 / Table 1

Распределение малоимущего населения по экономической активности, в процентах / Distribution of the poor population by economic activity, %

	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Все малоимущее население	100	100	100	100	100
в том числе:					
занятые в экономике (работающие)	31,5	31	28,9	27,3	26,2
из них работающие пенсионеры	0,7	0,8	0,7	0,4	0,4
не занятые в экономике (не работающие)	29,2	29,2	30,1	33,1	33,6
в том числе:					
неработающие пенсионеры	8,2	8,2	8,5	7,2	7,6
иные категории незанятого населения	21	21	21,6	25,9	25,9

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

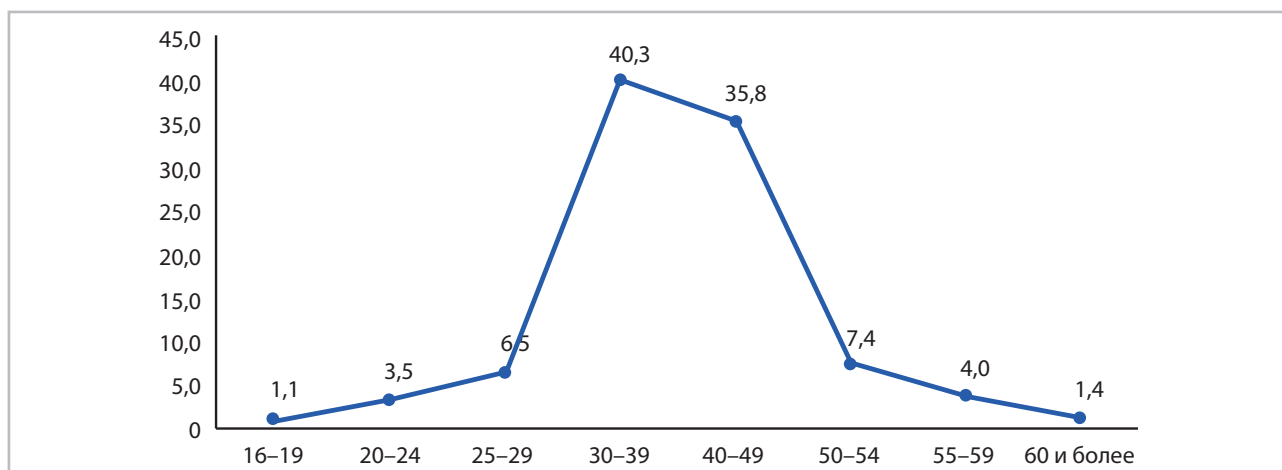


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение работающего малоимущего населения России по возрастным группам в 2021 г., % / Distribution of the working poor of Russia by age groups in 2021, %

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

в отпуске по уходу за ребенком (в возрасте от 1,5 до 3 лет), студенты очной формы обучения, безработные, занятые работой на дому, иные категории неза занятого населения. По итогам 2021 г. за чертой бедности находилось 4,1 млн нетрудоустроенных граждан. Очевидно, что создание условий для сокращения уровня бедности данной категории населения также должно войти в число первоочередных вопросов государственной социальной политики.

Анализ распределения малоимущих работающих граждан России по возрастным категориям показал, что среди этой группы населения в 2021 г. преобладали лица в возрасте от 30 до 39 лет (40,3%) и 40-49 лет (35,8%). Доля молодежи в возрасте от 16 до 29 лет включительно составила 11,1% от общей численности работающего малоимущего населения, лица старше трудоспособного возраста (после изменения пенсионного возраста) – 1,5% (рис. 1).

Наибольшая доля малоимущих работающих:

- в возрасте 30-39 лет зафиксирована в г. Севастополе (58,9%), в Республике Адыгея (55,0%) и Смоленской области (54,8%);
- в возрасте 40-49 лет – в Чукотском АО (64,1%), Ивановской (58,0%) и Курской областях (56,7%).

Наименьшая доля малоимущих работающих:

- в возрасте 30-39 лет зафиксирована – в Чукотском АО (7,5%), в Республике Мордовия (19,6%) и Томской области (22,8%);
- в возрасте 40-49 лет – в г. Севастополе (16,7%), Белгородской области (20,8%), и Хабаровском крае (22,1%).

Несмотря на невысокие в целом по стране показатели бедности работающей молодежи в возрасте 20-24 и 25-29 лет (3,5% и 6,5%, соответствен-

но), в ряде регионов ситуацию с бедностью данных возрастных категорий можно охарактеризовать как напряженную. Так, в Ненецком АО, Томской области и в Чукотском АО доля работающей молодежи в возрасте 20-24 года составляла 11,2%, 10,9% и 12,8% численности работающего малоимущего населения в субъектах, соответственно. В Орловской области, Ненецком АО и в Республике Адыгея молодые люди в возрасте 25-29 лет составляли, соответственно, 14,5%, 13,4% и 13,3% занятых в экономике малоимущих граждан.

Результаты исследования показали, что бедность работающего населения формируется в формальном секторе экономики, где традиционно занято подавляющее большинство работающих граждан России. Существенный, но значительно меньший вклад в формирование бедности работающего населения вносит неформальный сектор, к которому относятся индивидуальные предприниматели и самозанятые.

В 2021 г. наибольший удельный вес малоимущих граждан приходился на работающих по найму (87,4% малоимущих, занятых в экономике) (рис. 2). Из них 60,2% граждан работало на предприятиях, в организациях со статусом юридического лица, 27,2% – у физических лиц, индивидуальных предпринимателей. Доля малоимущих, работающих не по найму, составила 8,9%. К прочей категории работающих, к которым относятся лица, имеющие оплачиваемую работу (собственное дело), на которой они отсутствовали по разным причинам в течение всего года, относилось 3,7% работающих малоимущих граждан.

Общероссийский тренд распределения работников с самыми низкими заработными платами по основным видам занятости, характерный в це-

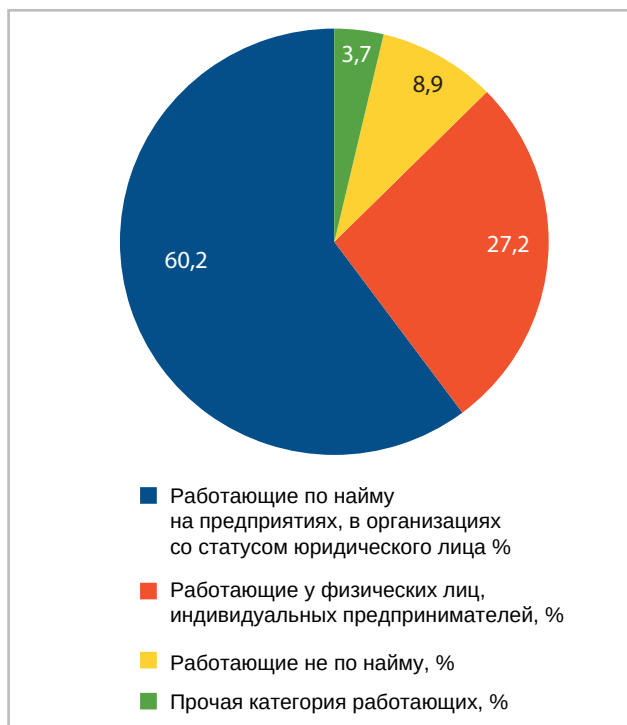


Рис. 2 / Fig. 2. Структура малоимущего работающего населения РФ по основным видам занятости в 2021 году, в % от общей численности работающих малоимущих граждан / Structure of the working poor working of the Russian Federation by main types of employment in 2021, as % of the total number of the working poor

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.



Рис. 3 / Fig. 3. Распределение малоимущих, занятых по найму в формальном секторе экономики, по группам занятий в 2021 г., % / Distribution of the poor employed in the formal sector of the economy by occupation groups in 2021, %

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

лом для страны, прослеживается в субъектах как с наиболее, так и с наименее благоприятной ситуацией с бедностью.

Вместе с тем существует и специфика распределения малоимущего населения по основным видам занятости, связанная с региональными особенностями развития экономики того или иного субъекта. Например, в Московской области (уровень бедности 6,0%) доля малоимущих граждан, занятых по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей, была в 4,4 раза ниже, чем в Калмыкии (уровень бедности 22,7%). Это, на наш взгляд, связано как со значительно более высоким средним уровнем заработной платы в Московском регионе, так и с вопросами соблюдения трудовых прав работников со стороны работодателей. В Воронежской области среди индивидуальных предпринимателей и самозанятых, работающих не по найму, доля бедных составляла 2,6%, тогда как в Республике Алтай малоимущих среди данной категории работающего населения было в 7,7 раз больше (20,0%). Данное обстоятельство является отражением целого комплекса проблем в одном из беднейших регионов страны, связанных со сложившимся уровнем цен и невысоким потребительским спросом на товары, работы и услуги субъектов малого предпринимательства, возможностями их доступа к закупкам в рамках государственных контрактов, льготным кредитам, получению субсидий, развитием кооперации и т.п.

Малоимущие граждане, работающие по найму на предприятиях и в организациях со статусом юридического лица, в 2021 г. распределилось по группам занятий следующим образом (рис. 3):

- неквалифицированные рабочие (11,5%);
- специалисты высшего уровня квалификации (11,2%);
- работники, занятые в сфере обслуживания, торговли и охране граждан и собственности (10,8%).

Вместе с тем наблюдается значительная дифференциация распределения малоимущих по группам занятий в разрезе субъектов РФ, что является отражением сложившейся в том или ином субъекте ситуации с оплатой труда в зависимости от трудового статуса работника и уровня его квалификации.

По данным ВНДН-2022, наибольший удельный вес неквалифицированных рабочих в составе малоимущих, занятых по найму в формальном секторе, регистрируется в г. Санкт-Петербурге (38,4%), Камчатском крае (24,1%), Чукотском АО (31,8%).

Наименьший – в республиках Калмыкия (1,5%), Ингушетия (1,6%), Мордовия (0,0%).

Больше всего малоимущих работников, занятых в сфере обслуживания, торговли, охраны граждан и собственности, проживало в г. Севастополе (29,0%), Магаданской области (41,1%), Сахалинской области (24,1%), а в таких регионах, как г. Санкт-Петербург, Чукотский АО, Республика Калмыкия данные работники практически отсутствовали.

Самый большой удельный вес малоимущих специалистов высшего уровня квалификации зафиксирован в Республике Ингушетия (42,8%), Чеченской Республике (40,4%), Республике Тыва (26,5%). Наименьший – в Тамбовской области (2,3%), Ленинградской области (1,5%), Республике Мордовия (0,0%).

Аналогичная разнородная ситуация наблюдается и по остальным группам занятий. Например, больше всего малоимущих, занятых в качестве квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рабочих промышленности, строительства, транспорта и др. в составе малоимущего населения зарегистрировано в Белгородской области (28,3%), Ямало-Ненецком АО (22,0%), Челябинской области (19,4%). Вместе с тем в 4 регионах (г. Санкт-Петербург, г. Севастополь, Магаданская область, Чукотский АО) малоимущие по данной группе занятий, согласно ВДН-2022, отсутствуют.

Доля малоимущих среди специалистов среднего уровня квалификации, занятых в формальном секторе, в целом по стране была не высока – 5,7%, однако значения этого показателя сильно дифференцированы в региональном разрезе. Статистика не зарегистрировала таких работников в Липецкой области, г. Санкт-Петербурге, Хабаровском крае, тогда как в Ханты-Мансийском АО удельный вес данной группы занятых составил 22,6%. Самая высокая доля работающих бедных среди операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей наблюдается в Республике Мордовия (47,0%). В трех субъектах – Белгородской области, г. Севастополе и Республике Ингушетия – малоимущие по данной группе занятий не зарегистрированы.

ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ СНИЖЕНИЯ БЕДНОСТИ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Анализ региональных программ выявил следующие тенденции и характеристики бедности работающего населения. В подавляющем большинстве малоимущих семей, где взрослые трудо-

способные люди работают на предприятиях или в организациях, живут несовершеннолетние дети. В городах дефицит доходов семей ниже, чем в сельской местности. В составе городских малоимущих домохозяйств с работающими родителями – преимущественно семьи с двумя детьми, при этом наибольшая доля работающих бедных семей проживает в небольших городских поселениях численностью менее 50 тыс. человек.

На селе бедность, как правило, глубже, чем в городах. В сельской местности чаще регистрируются многодетные малоимущие семьи с работающими родителями. И в городских, и в сельских работающих бедных семьях с детьми взрослые, чаще всего, имеют невысокий образовательный статус и получают небольшую зарплату [13]. Однако в ряде субъектов (Республиках Адыгея, Тыва, Чувашия, Калмыкия, Кировской и Ульяновской области и др.) за чертой бедности находится немало глав семей с высшим профессиональным образованием, чьи заработки не позволяют обеспечивать доходы всех членов семьи на уровне регионального прожиточного минимума.

Среди наиболее существенных факторов, оказывающих влияние на рост бедности работающего населения, являются, на наш взгляд, сложившаяся в субъектах Российской Федерации структура занятости и разница в оплате труда по видам экономической деятельности.

В качестве примера рассмотрим ситуацию с занятостью и оплатой труда в Ленинградской и Псковской областях, входящих в состав Северо-Западного федерального округа. Основная доля работающего населения в данных регионах осуществляет трудовую деятельность в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств и мотоциклов (в 2021 г. – 18,4% и 16,1% занятых, соответственно), в обрабатывающих производствах (17,7% и 16,9%, соответственно). 6,2% и 7,6% работающих жителей Ленинградской и Псковской областей, соответственно трудятся в сфере образования.

В 2022 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников Ленинградской области, занятых в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств и мотоциклов, составляла 50 648,4 руб., что в 1,52 раза выше средней зарплаты работников Псковской области, занятых в аналогичных отраслях (33 150,1 руб.). Среднемесячная начисленная заработная плата работников обрабатывающих производств Псковской области составляла 40 891,8 руб., тогда как аналогичный показатель в Ленинград-

ской области достиг отметки в 70 873,6 руб. Средняя зарплата работников Псковской области, занятых в сфере образования, также значительно (в 1,54 раза) уступала средней зарплате педагогов Ленинградской области (32 064,7 руб. и 49 537,5 руб., соответственно).

Столь существенные различия по оплате труда в отраслях, где сосредоточено около половины всех работающих в данных регионах, во многом определяют тот факт, что уровень бедности в экономически более развитой Ленинградской области (7,0% в 2022 г.) с ее близостью к городской агломерации г. Санкт-Петербурга, диверсифицированной экономикой и более высокими зарплатами в два раза ниже, чем в Псковской области (14,3%), где наблюдается многолетняя стагнация в ряде системообразующих отраслей и более сложная, чем в Ленинградской области, ситуация с безработицей.

Мировой экономический кризис, сопровождавшийся пандемией COVID-19, в целом несущественно отразился на численности занятых в регионах России. Скачкообразный рост безработицы, наблюдавшийся на волне пандемии COVID-19 в 2020 г., достаточно быстро вернулся к «допандемийному» уровню уже в середине 2021 г. и в 2022 г. опустился до своего исторического минимума. Вместе с тем кризис повлек за собой усиление напряженности на региональных рынках труда, рост неполной занятости, особенно в отраслях, ориентированных на внутренний потребительский рынок, увеличение разрыва в зарплатах по видам экономической деятельности [14–19], и связанное с этим снижение трудовых доходов работников, проживающих в малоимущих домохозяйствах.

Падение доходов работающей части бедного населения частично компенсировалось реализованными в 2020–2021 гг. государственными мерами поддержки бизнеса, во многом способствовавшими сохранению оплачиваемых рабочих мест, повышением МРОТ, ростом адресной социальной помощи таким семьям. В совокупности данные меры, которые системно осуществляли все регионы страны, сдержали расширение масштабов абсолютной бедности в стране. Вместе с тем проблема работающих бедных в России далека от разрешения.

Для сокращения численности работающих бедных подавляющее большинство субъектов включило в планы мероприятий по снижению уровня бедности традиционные, ранее апробированные меры: индексацию заработной платы бюджетников в соответствии с ростом индекса потребительских цен; сокращение задолжен-

ности по заработной плате на предприятиях и в организациях; социальное партнерство по вопросам установления уровня минимальной заработной платы и его увеличения; осуществление мероприятий по сокращению масштабов «теневой» занятости и др. [13, 20].

Все регионы России осуществляют активные программы содействия занятости, включающие:

- переобучение и повышение квалификации женщин, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, а также неработающих женщин с детьми-дошкольниками;
- создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпенсионного возраста, безработных инвалидов;
- профессиональное обучение и дополнительное образование граждан профессиям, востребованным на рынке труда;
- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;
- создание рабочих мест для молодых специалистов, окончивших высшие и средние учебные заведения, в том числе с возможностью работы по принципу «удаленного доступа».

Во многих субъектах РФ, наряду с указанными выше мероприятиями, осуществляется опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения, организуются общественные работы для нуждающихся граждан.

В большинстве регионов России особое внимание уделяется поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП). Например, в Ставропольском крае, Брянской, Костромской, Липецкой и других областях созданы и успешно функционируют центры по поддержке субъектов МСП «Мой бизнес». В Хабаровском крае, Кемеровской, Нижегородской, Свердловской областях и в других регионах страны осуществляется проект «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства». Юридическая, образовательная и информационная помощь предпринимателям дополняется возможностями использования производственных площадей на льготных условиях, расширением доступа к закупкам товаров, работ, услуг, компенсацией затрат за участие в ярмарках и выставках, предоставлением льготных займов. Фермерам, занятым производством сельскохозяйственной продукции, предоставляются

налоговые льготы по налогу на имущество, выделяются гранты на развитие и т.д.

Анализ региональных программ по сокращению бедности показал, что содержащиеся в них мероприятия в значительной степени охватывают малоимущее население в субъектах и имеют потенциал снижения бедности, в том числе среди работающего населения. Вместе с тем данные, содержащиеся в программных документах, не всегда позволяют с уверенностью оценить глубину проработки ситуации с бедностью в субъектах, что крайне важно для принятия адекватных эффективных мер по ее преодолению. Слабой стороной многих региональных программ является отсутствие в них информации о бедности на уровне муниципальных образований, периоде пребывания семьи в состоянии бедности (постоянно или периодически в силу внешних обстоятельств), иных данных о ситуации с бедностью в субъекте, которая позволяет разрабатывать более таргетированные, а значит и более действенные меры по ее снижению.

Как правило, мероприятия региональных программ формируются с учетом имеющегося регионального опыта реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, иных государственных программ и проектов в сфере демографии, производительности труда и поддержки занятости и т.п., однако, далеко не всегда в региональных программных документах отражаются сведения о влиянии этих мер на сокращение региональной бедности.

Лишь немногие субъекты, реализуя активные программы занятости, включают в свои рабочие планы мероприятия, направленные на прогнозирование тенденций на рынке труда, расчет потребности в трудовых ресурсах, в первую очередь, в системообразующих отраслях региона. Вместе с тем отсутствие такой прогнозно-аналитической работы может оказать негативный эффект на результаты работы по профориентации и обучению граждан, ищущих работу. Хорошим примером отражения такой деятельности в стратегических планах регионов могут быть региональные программы Свердловской и Магаданской областей.

В перечень мероприятий большинства региональных программ (за исключением Ростовской и Магаданской области, Приморского края) не включена работа по развитию института наставничества. Вопросы трудоустройства и сопровождения инвалидов вошли в повестку деятельности по сокращению бедности лишь в 32 из 72 субъектов, региональные программы которых были нами изучены.

ВЫВОДЫ

Факторы, определяемые местом трудоспособного населения на рынке труда, продолжают сохранять ведущую роль в дифференциации семей/домохозяйств по уровню бедности/малообеспеченности. Современная российская модель бедности, сформировавшаяся в стране за последние три десятилетия, является, преимущественно, результатом недостаточного уровня доходов от занятости. Поэтому феномен российской бедности можно охарактеризовать первичным образом как категорию «рыночной» («новой») бедности, определяемой местом экономически активного населения на рынке труда.

Другими словами, так называемая «новая» бедность, характерная для населения трудоспособных возрастных когорт, получившая такие названия как «бедность работающего населения», «работающие бедные», «работающая беднота», определяется/формируется под влиянием изменений, происходящих на региональных рынках труда. В основе этой формы бедности лежат высокий удельный вес на региональных рынках труда низкооплачиваемых работ, низкие уровни заработных плат, неполные и нестабильные формы занятости (получившие название «прекариат»), которые «вытесняют» работников в состояние безработицы/экономической неактивности.

В рассматриваемой нами трудовой парадигме – с точки зрения рынка труда – мы предлагаем усовершенствованные формулировки определения бедности, данных нами ранее, пытаясь таким образом внести свой вклад в развитие теории экономики труда, ее понятийного аппарата. Первое определение: «бедность – это невозможность в силу неравного доступа к продуктивной занятости получить работу (занять рабочее место) с уровнем заработной платы, обеспечивающим прожиточный минимум каждого члена домохозяйства, в котором проживает работник». Второе определение: «бедность – это неспособность работника к продуктивной, приносящей необходимую для достойного существования работника и его семьи величину заработной платы, превышающую прожиточный минимум в расчете на каждого члена домохозяйства» [1].

Важнейшей задачей преодоления бедности работающего населения является совершенствование механизмов государственного управления политикой на рынке труда. Наиболее действенные направления улучшения ситуации на рынке труда – это инициирование и поддержание экономического роста (не менее 2% годового увеличения

ВВП), существенное повышение доли «сложного труда» в выпускаемых товарах и производимых услугах, осуществление постоянной технико-технологической модернизации производства, развитие человеческого капитала (повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня и др.). Политика на рынке труда должна рассматриваться как важная мера государственного регулирования экономики.

Как показывает анализ региональных программ, уровень бедности в субъектах РФ зависит от структуры спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда, которые взаимосвязаны с уровнем и структурой экономики в том или ином субъекте, преобладанием тех или иных видов экономической деятельности.

Недостаточно глубокая проработка мероприятий по определению актуальной потребности в кадрах на региональных рынках труда является слабой стороной многих программ субъектов РФ

по снижению уровня бедности. К этой работе не всегда привлекаются квалифицированные аналитики в области прогнозирования тенденций на рынке труда, способные постоянно и системно выполнять соответствующие прогнозно-аналитические расчеты. Представляется целесообразным разработать дополнительные меры по привлечению работодателей к формированию запроса на целевую подготовку соответствующих специалистов, обеспечению трудоустройства выпускников, актуализации профессиональных компетенций работников с учетом изменяющихся потребностей на региональных рынках труда. Такая работа, при ее правильной организации, позволит повысить эффективность осуществляемых мероприятий по профессиональной ориентации, обучению, переобучению и перепрофилированию ищущих работу граждан в целях удовлетворения потребностей работодателей в рабочей силе необходимой квалификации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России / Монография. М.: Формула права, 2007; 335 с. ISBN 978-5-8467-0056-7. – EDN QSISPJ
2. Эренберг Рональд Дж., Смит Роберт С. Современная экономика труда: Теория и государственная политика; М.: МГУ, 1996.
3. Atkinson J. Flexibility, uncertainty and manpower management. Brighton. 1985.
4. Bronstein A.S. Temporary work in Western Europe: threat or complement to permanent employment?// Intern. labour rev. Geneva, 1991. Vol. 130, № 3. P. 291-310.
5. Doeringer P. and Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington. Mass.: D.C. Heath, 1971.
6. Kautto M. Two of a Kind? Economic crisis, policy responses and well-being during the 1990's in Sweden and Finland. Stockholm 2000. 131 p.
7. Robinson J. P., Bostrom A. The overestimated workweek? What time diary measures suggest// Month. labor rev. Wash., 1994. Vol. 117, № 8. P. 11-23.
8. Rosenthal L. Employment effects of community programme participation: evidence from matched samples// Manchester school of econ. a. social studies. Oxford; Camdridge, 1996. Vol. 64, № 1. P. 54-69.
9. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведёт? // *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 2018;(4):489-530. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530
10. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001; 309 с.
11. Костин Л.А. Российский рынок труда / Вопросы теории, истории, практики. М.: Академия труда и социальных отношений, 1998; 388 с.
12. Разумов А., Дрямов В. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов // *Человек и труд*. 2006;(11):11-14.
13. Разумов А.А., Селиванова О.В. Бедность в России: региональные особенности и перспективные инструменты снижения ее уровня // *Социально-трудовые исследования*. 2021;4(45):75-88.
14. Аникин В.А., Слободенюк Е.Д. Бедность работающих: как изменились детерминанты в России за последние 20 лет? // *Социологическая наука и социальная практика*. 2021; 9(4(36)):23-41. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8603. – EDN ODXDAH
15. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В. Региональная трансформация напряженности на рынке труда: новые векторы // *Лидерство и менеджмент*. 2022;(1):137-160. DOI: 10.18334/lim.9.1.114287
16. Зубаревич Н.В. Регионы России в новых экономических условиях // *Журнал новой экономической ассоциации*. 2022;3(55): 226-234. DOI: 10.31737/2221-2264-2022-55-3-15
17. Омельченко И. Б., Антонова Г.В., Данилина М. В. Анализ основных тенденций рынка труда в России в условиях пандемии COVID-19 // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2020;(11):89-96. DOI 10.34755/IROK.2020.94.20.237. – EDN SCQCIM
18. Старокожева В.П., Агарычева А.В., Прошин И.А. Зарплатное неравенство: дифференциация уровней заработной платы в регионах и отраслях России // *Экономика труда*. 2022;9(2): 463-484. DOI 10.18334/et.9.2.114190. – EDN FDPZAC
19. Тихонова Н.Е., Слободенюк Е.Д. Бедность российских профессионалов: распространенность, причины, тенденции // *Мир России*. 2022;31(1):113–137. DOI: 10.17323/1811-058X-2022-31-1-113-137.
20. Селиванова О.В., Разумов А.А. Бедность работающего населения: анализ основных тенденций и опыт регионов по снижению ее уровня // *Экономика труда*. 2023;10(2):279-296. DOI: 10.18334/et.10.2.117385. – EDN ELVJFP
21. Платыгин Д.Н., Смирнов В.М., Новиков П.Н. Теоретико-методологические аспекты организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере // *Социально-трудовые исследования*. 2022;3(48):8-17. DOI 10.34022/2658-3712-2022-48-3-8-17. – EDN CIYYMM

REFERENCES

1. Razumov A.A., Yagodka M.A. Poverty in modern Russia. Monograph. Moscow: Formula of Law. 2007. 335 p. ISBN 978-5- 8467-0056-7. - EDN QSISPI. (In Russ.).
2. Ehrenberg Ronald J., Smith Robert S. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy; Moscow: Moscow State University, 1996.
3. Atkinson J. Flexibility, uncertainty and manpower management. Brighton. 1985.
4. Bronstein A.S. Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment? Labor Rev. Geneva. 1991;130(3):291-310.
5. Doeringer P. and Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington. Mass.: D.C. Heath, 1971.
6. Kautto M. Two of a Kind? Economic crisis, policy responses and well-being during the 1990's in Sweden and Finland. Stockholm 2000. 131 p.
7. Robinson J. P., Bostrom A. The overestimated workweek? What time diary measures suggest. Month. labor rev. Wash. 1994;117(8):11-23.
8. Rosenthal L. Employment effects of community program participation: Evidence from matched samples. Manchester school of econ.a. social studies. Oxford; Camdridge. 1996;64(1):54-69.
9. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I., Sharunina A.V. Low-paid jobs in the Russian labor market: Is there a way out and where does it lead? *Economic Journal of the Higher School of Economics*. 2018;(4):489-530. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530. (In Russ.).
10. Kapelyushnikov R.I. The Russian labor market: adaptation without restructuring. Moscow: State University Higher School of Economics. 2001. 309 p. (In Russ.).
11. Kostin L.A. Russian labor market. Issues of theory, history, practice. Moscow: Academy of Labor and Social Relations. 1998. 388 p. (In Russ.).
12. Razumov A., Dryamov V. Quality of labor force in the system of national priorities. *Man and Labor*. 2006;(11):11-14. (In Russ.).
13. Razumov A.A., Selivanova O.V. Poverty in Russia: Regional peculiarities and promising tools to reduce its level. *Socio and Labor Research*. 2021;4(45):75-88. (In Russ.).
14. Anikin V.A., Slobodenyuk E.D. Poverty of working people: how have the determinants changed in Russia over the last 20 years? *Sociological Science and Social Practice*. 2021; 9(4(36)):23-41. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8603. - EDN ODXDAH. (In Russ.).
15. Zabelina O.V., Mirzabalaeva F.I., Sankova L.V. Regional transformation of tension in the labor market: New vectors. *Leadership and Management*. 2022;(1):137-160. DOI: 10.18334/lim.9.1.114287. (In Russ.).
16. Zubarevich N.V. Regions of Russia in new economic conditions. *Journal of the New Economic Association*. 2022;3(55):226-234. DOI: 10.31737/2221-2264-2022-55-3-15. (In Russ.).
17. Omelchenko I.B., Antonova G.V., Danilina M.V. Analysis of the main trends of the labor market in Russia in conditions of COVID-19 pandemic. *Actual Issues of Modern Economics*. 2020;(11):89-96. DOI 10.34755/IROK.2020.94.20.237. - EDN SCQCIM. (In Russ.).
18. Starokozheva V.P., Agarycheva A.V., Proshin I.A. Zarlatoe inequality: Differentiation of wage levels in the regions and industries of Russia. *Labor Economics*. 2022;9(2):463-484. DOI 10.18334/et.9.2.114190. EDN FDPZAC. (In Russ.).
19. Tikhonova N.E., Slobodenyuk E.D. Poverty of Russian professionals: prevalence, causes, trends. *The World of Russia*. 2022;31(1):113-137. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-113-137. (In Russ.).
20. Selivanova O.V., Razumov A.A. Poverty of the working population: analysis of the main trends and experience of regions in reducing its level. *Labor Economics*. 2023;10(2):279-296. DOI: 10.18334/et.10.2.117385. EDN ELVJFP. (In Russ.).
21. Platygin D.N., Smirnov V.M., Novikov P.N. Theoretical and methodological aspects of organizing and conducting monitoring in the socio-economic sphere. *Socio and Labor Research*. 2022;3(48):8-17. DOI 10.34022/2658-3712-2022- 48-3-8-17. EDN CIYYMM. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Александрович Разумов – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный работник Минтруда России, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Aleksandr A. Razumov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of the Ministry of Labor of Russia, Advisor to the General Director of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>
 aarazumov@vcot.info



Ольга Владимировна Селиванова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Ol'ga V. Selivanova – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9628-409X>
 ovselivanova@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 21.06.2023; после рецензирования 24.07.2023, принята к публикации 28.07.2023.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
The article was submitted on 21.06.2023; revised on 24.07.2023 and accepted for publication on 28.07.2023.
The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-80-86

УДК 331.101.6; 331.103.3

JEL J24

ИЗМЕРЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

А.И. Щербаков

РАНХиГС при Президенте Российской Федерации,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – виды производительности труда, а также существенные различия между отдельными способами ее измерения, в том числе, результата и затрат трудовой активности, характер и содержание соответствующих показателей производительности труда. **Цель работы** – попытка аргументированно доказать неприемлемость некоторых предлагаемых в научной дискуссии способов измерения производительности труда и определить научно обоснованные подходы и параметры, выражающие отдачу живого труда как одного из факторов производства. **Актуальность** исследования обоснована острой потребностью принятия научно обоснованных мер по активизации экономики преимущественно на основе повышения производительности труда в условиях внешнеэкономических вызовов и обострения военных угроз России. **Научная новизна** состоит в обосновании опровержения предложений по использованию сугубо денежных параметров и вещественных составляющих при измерении производительности труда, а также в аргументировании целесообразности использования для этого затрат живого труда и параметра более совершенного учета его результатов. Введено представление о некоей денежно-конъюнктурной эффективности труда. В процессе исследования применялись **методы** анализа, систематизации, синтеза, индукции и дедукции. В **результате** определены научные параметры приоритетного методологического и практического инструментария измерения производительности труда для целей государственной социально-экономической политики и корпоративного управления.

В статье сформулированы также позиции автора по ряду дискуссионных вопросов, связанных с неизбежностью снижения себестоимости продукции при росте производительности труда на предприятии, а также с понятиями «производительность» и «производительность труда», общепринятыми нормами измерения последней и др.

Ключевые слова: индивидуальная производительность труда; локальная производительность труда; совокупная производительность труда; способы измерения производительности труда; затраты труда; затраты на труд.

Для цитирования: Щербаков А.И. Измерение производительности труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):80-86. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-80-86.

ORIGINAL PAPER

MEASURING LABOR PRODUCTIVITY

A.I. Shcherbakov

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA),
Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the types of labor productivity, as well as the essential differences between individual ways of measuring it, including measuring the result and costs of labor activity, the nature and content of the corresponding labor productivity indicators.

The purpose of the article is to argue the unacceptability of some methods of measuring labor productivity proposed in the scientific discussion and to identify scientifically sound approaches and parameters that reflect the return of living labor as one of the factors of production. **The relevance** of this paper is related to the need for measures to activate the economy mainly on the basis of increasing labor productivity in the face of foreign economic challenges and the aggravation of military threats to Russia. **The scientific novelty** of the article consists in substantiating the refutation of proposals on the use of purely monetary parameters and material components in measuring labor productivity, as well as in arguing the expediency of using the costs of living labor for this and better accounting of its results. The idea of a certain monetary-conjunctural labor efficiency is introduced. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, induction and deduction. **As a result**, the scientific parameters of the priority methodological and practical tools for measuring labor productivity for the purposes of state socio-economic policy and corporate governance were determined.

The article also formulates the author's positions on a number of debatable issues related to the inevitability of reducing the cost of production with an increase in labor productivity at the enterprise, the concepts of "productivity" and "labor productivity", generally accepted standards for measuring the latter, etc..

Keywords: Individual labor productivity; local labor productivity; synergetic labor productivity; methods of measuring labor productivity; labor expenditures; labor costs.

For citation: Shcherbakov A.I. Measuring labor productivity. *Social and labor research*. 2023;52(3):80-86. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-80-86.

ВВЕДЕНИЕ

С учетом усложнения общих функций современного государственного регулирования экономики, особенно в связи с актуализацией текущих военно-оборонных задач, представляется целесообразным уточнить и подтвердить определения некоторых основных экономических понятий и процессов. В частности, важно глубоко и адекватно понимать теорию, определить понятийный аппарат и адекватно использовать в практике государственного управления мониторинг, измерение и, по возможности, прогнозирование динамики параметров одной из ключевых категорий социально-экономического развития – производительности труда.

Значение роста производительности труда для социально-экономического развития страны и значение соответствующего государственного регулирования ее динамики трудно переоценить [1].

ВИДЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В интересах государственного регулирования производительности труда целесообразно использовать определенную классификацию основных видов этой категории. В качестве первичной (корпоративной, фирменной, заводской) выделим производительность труда, характеризующую обособленное, отдельно взятое предприятие или объединение. В качестве локальной – производительность труда административно-территориальных субъектов (территорий, регионов), где функционируют отдельные предприятия или ограниченных по виду экономической деятельности – конкретных отраслей. Наконец, совокупная (агрегированная) производительность труда отражает суммарный, синергетический уровень эффективности труда всех предприятий, находящихся на территории государства, его народнохозяйственного комплекса в целом.

Такая типология производительности труда по масштабам ее измерения имеет в своей основе институционально-хозяйственное, административно-территориальное и отраслевое деление труда и, наконец, общегосударственное ее восприятие как единого целого.

Исчисление уровней производительности труда по этим видам не связывает их между собой. Так, определение уровня динамики каждой локальной производительности труда не основывается на ее индивидуальных индексах, а локальные индексы производительности труда, в свою очередь, не являются основой для исчисления динамики агрегированной производительности труда.

Уровень каждого вида производительности труда может определяться независимо друг от друга –

Таблица 1 / Table 1

Динамика производительности труда в экономике России в 2010–2022 гг. / Dynamics of labor productivity in the Russian economy in 2010–2022

№№ / No	Годы / Years	Изменение производительности труда (%) / Change in labor productivity (%)
1	2010–2015	107
2	2015–2020	107
3	2021	103
4	2022	92

Источник / Source: Расчет и данные по статистическим сборникам: «Российский статистический ежегодник, 2016», М., Росстат, 2016, с.110.; «Россия в цифрах, 2020», М., Росстат, 2020, с. 93; «Российский статистический ежегодник, 2022», М., Росстат, 2022, с. 123; «Социально-экономическое положение России, январь-февраль 2023 г.», М., Росстат, с. 6, 193 / Calculation and data from statistical collections "Russian Statistical Yearbook, 2016". Moscow, Rosstat, 2016, p.110. "Russia in Figures, 2020", Moscow, Rosstat, 2020, p.93. "Russian statistical yearbook, 2022". М., Rosstat, 2022, p.123. "Socio-economic situation of Russia, January-February 2023", М., Rosstat, pp. 6, 193.

соотношением результата производства на данном уровне ее измерения и соответствующих затрат труда. Например, уровень региональной производительности труда может исчисляться как соотношение между соответствующим территориальным макроэкономическим показателем (скажем, валовым региональным продуктом) и количеством работников, занятых в его производстве, а уровень агрегированной (совместной) производительности труда – как соотношение какого-либо конечного показателя, характеризующего экономику страны в целом, и численностью всех занятых в ней. Расчет показателей производительности труда может осуществляться с помощью различных форм выражения результата и затрат труда.

Стоит отметить, что официальная статистика производительности труда в России с момента «радикальных реформ» (начало 90-х гг.) не велась. Возобновили ее только со второй половины 90-х. Ретроспектива динамики производительности труда в России за 2010–2022 гг. (табл. 1) достаточно очевидно свидетельствует о необходимости мер по ее оптимизации на перспективу.

Как видим, в первые два пятилетия (2010–2020 гг.) прирост производительности труда в экономике России не превышал 7%, т.е. в среднем в год он составлял менее 1,5%. В последующем, несмотря на пандемию коронавируса, среднегодовой темп роста производительности труда даже увеличился. Однако в 2022 г. его уровень резко упал, что, безусловно, связано с резко возросшим внешне политико-экономическим давлением.

МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПОКАЗАТЕЛИ ЕГО РЕЗУЛЬТАТОВ

Традиционно показателями производительности труда служит выработка – отношение результата производства (выпуска) к затратам труда, либо,

реже, наоборот – отношение затрат труда к результату производства (точнее, выпуску товаров).

При измерении производительности труда принципиально важно по возможности адекватно выразить результат именно труда, а не использования иных факторов производства. К основным методам измерения производительности труда, более распространенным на практике, следует отнести натуральный и стоимостной.

Пожалуй, более точное выражение объемов производства достигается путем использования натуральных показателей. Для сравнения показателей на близких по профилю предприятиях применяется условно-натуральное измерение через товары-представители. Однако для межотраслевого сравнения, в частности, производительности труда, оно не пригодно, неприменимы эти показатели и для макроэкономического регулирования. Их существенным изъяном является то, что они оценивают не только отдачу и качество живого, непосредственного труда, но и отражают использование материалов, энергии, полуфабрикатов и степень потребления средств производства.

Поэтому более распространено измерение производительности труда путем стоимостного (денежного) выражения объемов товаров (выпуска) – стоимостным методом. Правда, некоторые специалисты предлагают другие, например, некие «организационные методы измерения производительности труда» и их разновидности: «нормативный», «многофакторный», «многокритериальный» [2], не раскрывая при этом их суть и содержание, что ставит под сомнение их научную обоснованность.

Если уровни производительности труда, рассчитанные стоимостным методом, т.е., через денежные параметры конечных результатов производства, сопоставляются по различным периодам времени, то для того, чтобы избежать воздействия инфляции, исчисление этих уровней осуществляется в сопоставимых ценах. Особенности стоимостных показателей конечного результата производства состоят в том, что они различны по содержащейся в них стоимости отдельных составляющих производственного процесса.

Чтобы такой показатель в макроэкономическом плане не преувеличивал действительных значений производительности живого труда за счет учета стоимости сырья и материалов, его ограждают, в частности, от влияния повторного счета. С этой целью на уровне обособленного предприятия используют показатель – «добавленная стоимость».

Соответственно, показателем объема производства в стране в целом для измерения произво-

дительности труда служит валовой национальный продукт (ВНП) – совокупная стоимость конечных товаров, произведенных факторами производства, принадлежащим гражданам данной страны; или валовой внутренний продукт (ВВП) – совокупная стоимость конечных товаров, произведенных факторами производства, расположенными на территории данной страны.

Достоинство показателя «добавленная стоимость» в том, что при возрастании материалоемкости и энергоемкости производства продукции его величина при тех же затратах труда уменьшается. Следовательно, такой способ измерения и выражения производительности труда стимулирует снижение материалоемкости продукции. В динамике показателя производительности труда, выраженного через добавленную стоимость, при прочих равных условиях, отражается рост материалоемкости через понижение его уровня; уменьшение же материалоемкости – через его повышение.

Однако желательно придерживаться и такого способа измерения производительности труда, который при прочих равных условиях предполагает обратную связь с динамикой фондоемкости продукции. Иначе говоря, он должен уменьшать значение показателя производительности труда при возрастании не только материалоемкости, но и фондоемкости и, наоборот, – увеличивать его при снижении и материалоемкости, и капиталоемкости товара.

Для этого может использоваться чистый национальный продукт (ЧНП), получаемый вычитанием из ВВП (ВНП) суммы амортизационных отчислений. Таким образом, мы получаем более точный измеритель отдачи живого труда, поскольку увеличение стоимости основных фондов, при прочих равных условиях, увеличивает фондоемкость продукции и, следовательно, амортизационные отчисления на единицу продукции. Чем больше амортизационные отчисления, тем больше вычет из ВВП (ВНП), тем меньше чистый национальный продукт в стоимости данного объема продукции и, значит, ниже уровень производительности труда по ЧНП. И наоборот – чем меньше фондоемкость, тем больше ЧНП на единицу продукции, а следовательно, выше уровень производительности труда, выраженный через него.

Еще более точно отражает производительность живого труда наемных работников и предпринимчивости собственников показатель национальный доход (НД) – оставшаяся часть ЧНП после исключения из него косвенных налогов и других платежей (за различные лицензии, акцизы, налоги на продажи, на добавленную стоимость и т. д.). Очищенный

от надбавок к цене товара, не связанных с трудом по его производству, и содержащий в себе только стоимость живого труда наемных работников и доходы собственников предприятий, НД может стать объективным дополнительным инструментом измерения уровня производительности труда наряду с показателем добавленной стоимости.

С учетом различных суждений специалистов в соответствующей научной публицистике [3, 4], представляется целесообразным с целью более адекватного измерения производительности труда вести учет ее уровня и динамики не только по показателям добавленной стоимости, но и дополнительно по показателю национального дохода.

На микроэкономическом уровне также могут исчисляться стоимостные показатели, аналогичные вышеприведенным макроэкономическим. Следует отметить, что такие показатели производительности труда косвенно характеризуют и эффективность использования на предприятиях овеществленного труда.

ИЗМЕРЕНИЕ ЗАТРАТ ТРУДА И ДЕНЕЖНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

Однако, вышеназванные способы выражения результата труда, производства относятся только к одной части выражающего производительность труда отношения. Другая – это затраты труда (затраты рабочего времени относительно одного работника), измеряемые в человеко-часах, человеко-днях и т. п. при данной интенсивности труда.

Для выявления сущностного характера динамики производительности труда в исследовательских целях важно определить изменение часовой производительности редуцированного труда, происходящего только за счет однонаправленного изменения интенсивности труда. Если она возрастает, то это происходит за счет повышения интенсивности труда и наоборот. Изменение же часовой производительности фактического труда (не редуцированного) происходит не только и не столько за счет интенсивности, сколько за счет однонаправленного изменения сложности труда, состояния технического оснащения и организации труда.

Подлинное повышение производительности труда является результатом повышения уровня его организации труда, оптимизации трудовых процессов. Что касается повышения производительности труда в результате его усложнения, то речь идет по сути об увеличении интенсивности наемного труда и эксплуатации работника.

Поскольку измерение затрат труда осуществляется в единицах рабочего времени применительно

к одному работнику, т.е. в человеко-часах, показатели производительности труда не могут быть совершенно не натуральными, поскольку одна из частей соотношения у них всегда выражает физическую величину – затраты труда, – человеко-часы. В частности, показатель выработки в зависимости от выражения числителя, может быть либо натуральным, либо денежно-натуральным.

Существует мнение, что при измерении производительности труда, есть смысл его затраты выражать в денежной форме. Надо сказать, что денежная оценка затрат, связанных с трудом, предполагает в хозяйственной практике два вида:

1. Оценку затрат труда – цену труда (точнее, трудовых услуг), выраженную в заработной плате.
2. Оценку затрат на труд – заработную плату в сумме со страховыми социальными взносами предпринимателя и с иными его расходами, обусловленными использованием рабочей силы (затраты на форменную одежду, организацию питания, охрану труда, транспорт и т. п.).

Представляется, что соотношение результата труда в денежном выражении с затратами труда в денежном выражении не может служить показателем его производительности (продуктивности). Однако оно может быть индикатором уровня его текущей рыночной эффективности. Что касается соотношения достигнутого объема производства (продаж) в текущей рыночной оценке и денежных затрат на труд (главной из которых является цена труда, трудовых услуг), то оно характеризует не собственно труд, а некоторую совокупность мер по его применению, по использованию человеческого капитала.

В обоих случаях реальность оценки может быть искажена в результате, например, изменения масштаба цен, или инфляции при отсутствии должной индексации зарплаты, когда объем производства в денежном выражении возрастает, а номинальная заработная плата, в результате рыночной конъюнктуры (или социально-политической обстановки), увеличивается в меньшей степени, или даже уменьшается. Тогда, действительно, такая эффективность труда будет значительно повышена, но, как было отмечено, только лишь в денежной форме.

В случае же адекватного измерения производительности труда результат труда сопоставляется с трудом в его натуральном выражении – рабочим временем, а не с его рыночной, денежной оценкой. Последняя, таким образом, не оказывает влияния на оценку отдачи труда, его производительности.

Поэтому целесообразно отличать производительность труда от некой, скажем так, денежной, или денежно-конъюнктурной эффективности тру-

да, поскольку, повторим, производительность труда – это либо полностью натуральный, либо денежно-натуральный показатель.

Что касается объема производства, соотношенного с ценой труда, т.е., с заработной платой, то его можно определять как зарплатоотдачу. Показатель же, формируемый обратным соотношением, т.е. отношением фонда заработной платы к объему продаж – как зарплатоемкость. Другим показателем денежной эффективности труда можно было бы рассматривать отношение полезного результата производства (труда) ко всем затратам на труд и определить, как доходность труда. Доходность труда, зарплатоемкость и зарплатоотдачу можно отнести к категории показателей денежной эффективности труда и отличать их от показателей производительности труда (выработка, трудоемкость).

Однако, надо сказать, что некоторые авторы вышеназванный показатель «доходность труда», как раз и предлагают рассматривать, по сути, как некий приемлемый показатель эффективности труда и поясняют, что такой «Показатель эффективности использования труда рассчитывается как соотношение экономического результата деятельности системы (выручка от реализации произведенной продукции, работ, услуг; доход, прибыль) и затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда (затраты на заработную плату, социальные выплаты, подбор и подготовку кадров, охрану труда и технику безопасности и пр.)». Правда, надо отметить, что термин «эффективность использования труда» понимается этими авторами не как собственно производительность труда, а как некий «второй аспект понимания ее сущности». Они пишут, что «Такая позиция объясняется тем, что рост производительности труда предполагает не только увеличение производства продукции в единицу времени, но снижение себестоимости единицы продукции, и как следствие – повышение конкурентоспособности товара и продвижение его на потребительском рынке» [5].

Рассмотрим сущность последнего тезиса. Утверждение, что рост производительности на отдельно взятом предприятии предполагает обязательное снижение себестоимости товара не является очевидным, но доказательств этому авторами не приводится. Хотя такой рост, по определению, безусловно, предполагает уменьшение абсолютной величины живого труда в стоимости (себестоимости) единицы товара, но себестоимость, как известно, включает в себя не только цену труда. Может ли себестоимость возрастать вместе с ростом производительности труда? Если говорить о росте себестоимости,

без уменьшения прибыли, не за ее счет в составе цены товара, то при росте производительности труда, иными словами, уменьшении живого труда в себестоимости единицы продукции, возрастание себестоимости может происходить только при более быстром (большем), чем это уменьшение, росте овеществленного труда в единице продукции, иначе говоря, при увеличении стоимости сырья (материалов, энергии, полуфабрикатов, комплектующих и т.п.) и/или стоимости износа основных производственных фондов; но при этом увеличится и цена товара. Однако, в условиях рыночной экономики частный производитель, как реальный субъект конкурентного рынка, сам стремится, как правило, не допустить увеличения себестоимости, чтобы удержаться на рынке. Но в таком случае рассматриваемое явление – рост производительности труда – не имеет никакого практического значения, поскольку, как уже отмечено, контроль динамики себестоимости – прямая естественная функция предпринимателя, а наиболее надежный показатель для ее реализации – динамика собственно себестоимости. В никаких других, тем более, косвенных, опосредованных, показателях необходимости для этого нет.

В любом случае такой широкий и преимущественно финансово-денежный подход к пониманию категории «производительность труда», может искажать, как уже отмечалось выше, реальную, прежде всего, социально значимую, оценку ее уровня, и, особенно, динамики.

ПОНЯТИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

Говоря об измерении производительности труда, важно не упускать из поля зрения собственно этот объект исследования и суждений, т.е. измерение именно производительности именно труда, не смешивая эту категорию с понятием «производительность». В специальной литературе, преимущественно зарубежной, термин «производительность» нередко используется в значении, которое в отечественной исследовательской практике придается термину «эффективность производства», означая, что он подразумевает более широкий объект суждений и исследований, чем понятие собственно «производительность труда». В качестве, видимо, отголоска на подобные стандарты анализа, в нашей специальной литературе порой, заявляя и обстоятельно анализируя вопросы производительности труда, смешивают их обсуждение с понятием производительности вообще, переходя к обсуждению на самом деле эффективности производства. Но это, конечно, разные темы. Дискуссия на эту тему

ведется в общественном дискурсе России давно, с советского периода [5].

И нынешние сторонники подобных подходов считают, что «В существующих условиях развития экономики эффективность использования живого и прошлого труда наиболее точно характеризует производительность совокупного труда», понимая под последним сумму живого и овеществленного труда. Как представляется, однако, сам по себе термин «производительность совокупного труда», в данном контексте, лишен экономического смысла. Поскольку свойством производительности обладает только непосредственный живой труд, трудовая деятельность работника, а прошлый труд выступает лишь средством осуществления этой деятельности человека труда. Попутно можно отметить, что с точки зрения непосредственно производственных процессов и отношений так называемые «существующие условия развития экономики» вряд ли принципиально отличаются от тех, что существовали ранее, разве только хронологически.

Приверженцы замены понятия «производительность труда» термином «производительность», считают, что в качестве ее показателя «можно использовать добавленную стоимость на рубль затрат труда и капитала» [5]. Почему-то, против заявленной в данной статье логики, здесь не упоминаются заодно и затраты сырья, материалов, полуфабрикатов и энергии. При этом ее авторы настойчиво апеллируют к так называемым «общемировым критериям и параметрам». Однако, по существу, это не согласуется с международными и общепринятыми нормами измерения производительности труда как самостоятельного параметра оценки плодотворности, эффективности труда, достаточно адекватно, хотя и косвенно отражающего эффективность производства в целом.

Так уже после публикации рассматриваемой и упомянутой в сносках статьи, в отечественной периодике уточнялось, что согласно методологии Международной организации труда (МОТ) производительность труда «(Labour productivity, LP) представляет собой количество продукции, произведенное за определенный период времени в расчете на одного работника» [6].

В России в качестве макроэкономического показателя производительности труда также используется выработка в виде соотношения между объемом ВВП за год и соответствующими затратами именно труда, среднегодовой численностью работников, занятых в экономике страны. В официальной статистике уточнено, что «Индекс изменения производительности труда по экономике в целом

рассчитан как частное от деления индексов физического объема ВВП и изменения совокупных затрат труда. Индекс производительности труда по видам экономической деятельности рассчитывается как частное от деления индексов физического объема добавленной стоимости и изменения совокупных затрат труда».¹

К сожалению, в таких публикациях можно встретить весьма своеобразные, но не убедительные представления об измерении производительности труда и его показателях, например, применительно к торговле такие: «Количество работников на 1 кв. м. торговой площади»; «Фонд заработной платы на 1 работника», т.е. средняя зарплата в торговом предприятии; а также – «Доля расходов на обучение и развитие в общих расходах на персонал, %».

Как видим, задача измерения производительности труда понимается и толкуется не столь однозначно и выверено, как можно было бы думать, имея ввиду, что проблема эта, так или иначе и на теоретическом, и на практическом уровне решается экономистами довольно длительное в историческом плане время.

В последние годы внимание со стороны государственного руководства в России к проблеме повышения производительности труда приобретает более целенаправленный характер^{2,3}.

Однако и сегодня востребовано ее обстоятельное научное исследование и обоснование практических адекватных решений. Без этого актуальное государственное управление социально-экономическими процессами и содействие повышению эффективности экономики невозможно.

ВЫВОДЫ

Для теоретической и практической работы в сфере государственного управления трудом целесообразно использовать некую упорядоченную классификацию основных видов категории «производительность труда», различая, соответственно, первичную, локальную и совокупную (агрегированную) производительность труда. Такой подход представляется целесообразным использовать государственным органам в практике социально-экономического прогнозирования, а также в общественно – научном дискурсе о сущности, значении и адекватном измерении производительности труда.

¹ «Российский статистический ежегодник. 2022», М., Росстат, 2022 г., с. 147.

² Паспорт национального проекта "Производительность труда" https://www.economy.gov.ru/material/file/48e4b997bf7fcd029f198ee23b77ae0/NP_Proizvoditelnost_truda.pdf

³ Анализ и оценка действующей системы контроля и мониторинга хода реализации федеральных проектов (на примере федерального проекта «Поддержка занятости и повышения эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда»). М., Финансовый университет при Правительстве РФ, 2021.

Теоретикам в сфере экономики труда, а также практическим организаторам производства необходимо помнить, что при измерении производительности труда принципиально важно максимально адекватно выражать результат именно труда, а не результат использования еще и какого-либо другого фактора производства.

Свойством производительности обладает только непосредственный живой труд, трудовая деятельность работника, а прошлый (овеществленный) труд выступает лишь средством осуществления этой деятельности человека труда. Поэтому представляется целесообразным осуществлять в России макроэкономический учет уровня и динамики производительности труда не только по ВВП (или ВРП), но и дополнительно по показателю национального дохода. Необходимые для этого организационно-практические меры могли бы стать предметом обсуждения соответствующими государственными регуляторами, в частности Росстатом.

Теоретикам и практикам, говоря о сущности производительности труда, следует учитывать, что

изменение производительности редуцированного труда происходит только за счет одностороннего изменения интенсивности труда. Изменение же производительности фактического труда (т.е., не редуцированного) происходит преимущественно за счет одностороннего изменения сложности труда и/или его организации. Управленцам на производстве на фоне множества различных прямых и косвенных рекомендаций [7] важно исходить из того, что измерение производительности труда через денежное выражение его результатов и затрат не может достаточно адекватно отражать ни ее уровень, ни, особенно в долгосрочном периоде, ее реальную динамику и социальное значение.

В целом, необходимо понимать, что без учета выводов и рекомендаций, полученных в результате научного анализа и апробированных в ходе активных общественно-научных дискуссий, осуществлять результативное и актуальное государственное управление социально-экономическими процессами и, прежде всего, содействие повышению эффективности отечественной экономики невозможно.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Орехов В.И. Антикризисная модель роста экономики России на основе обеспечения повышения производительности труда. М., «Научная мысль», 2023.
2. Шаш Н.Н., Бородин А.И. Показатели и способы измерения производительности труда и возможность их применения на предприятиях. / Ученые записки Петрозаводского государственного университета. *Экономические науки*. 2015;3(1):96-101.
3. Долженко Р.А., Малышев Д.С. Развитие подходов к производительности труда и ее оценке // *Экономика труда*. 2021;8(12): 1577-1590.
4. Ермаков Г.П., Котельникова Н.В. Проблемы расчета производительности труда на макроуровне // *Экономика труда*. 2020; 7(9):775-794.
5. Кучина Е.В., Ташев А.К. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2017;11(2):42-47.
6. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Россия в мировой системе производительности труда / *Мир новой экономики*, 2019;(3).
7. Сладкова Н.М., Ильченко О.А. РОСТ: эффективный инструмент оценки барьеров и определения драйверов производительности труда. *Социально-трудовые исследования*, 2020;(1).

REFERENCES

1. Orekhov V.I. Anticrisis model of growth of the Russian economy on the basis of ensuring the increase in labor productivity. M., "Nauchnaya Mysl," 2023. (In Russ.).
2. Shash N.N., Borodin A.I. Indicators and ways of measuring labor productivity and the possibility of their application at enterprises. / Academic notes of Petrozavodsk State University. *Economic Sciences*. 2015;3(1):96-101. (In Russ.).
3. Dolzhenko R.A., Malyshev D.S. Development of approaches to labor productivity and its assessment. *Labor Economics*. 2021;8(12): 1577-1590. (In Russ.).
4. Ermakov G.P., Kotelnikova N.V. Problems of calculating labor productivity at the macro level. *Labor Economics*. 2020; 7(9):775-794. (In Russ.).
5. Kuchina E.V., Tashchev A.K. Methodological approaches to the assessment of labor productivity at the microlevel. *Vestnik SUSU. Series "Economics and Management"*. 2017;11(2):42-47. (In Russ.).
6. Balatsky E.V., Ekimova N.A. Russia in the world system of labor productivity. *The World of New Economy*. 2019;(3). (In Russ.).
7. Sladkova N.M., Ilchenko O.A. ROST: an effective toolkit for assessing barriers and identifying drivers of labor productivity. *Social and Labor Research*. 2020;(1). (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Иванович Щербаков – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры труда и социальной политики ИГСУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

Aleksandr I. Shcherbakov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Labor and Social Policy of the IPACS RANEP, Moscow, Russia

al-scherbakov@yandex.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 28.07.2023; после рецензирования 02.08.2023, принята к публикации 07.08.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.07.2023; revised on 02.08.2023 and accepted for publication on 07.08.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103

УДК 331; 331.2

JEL J08, J24, J16

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ РОССИЙСКИХ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Е.А. Черных

Институт экономики РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена тем, что качество трудовой жизни (КТЖ) – важный фактор, определяющий эффективную реализацию трудового потенциала работников, которая, в свою очередь, ведет к высокому качеству жизни. Объект – женщины и мужчины, занятые на российском рынке труда. **Предмет** – сравнение качества трудовой жизни и удовлетворенности работой занятых женщин и мужчин на российском рынке труда. **Цель** – количественно и качественно оценить отдельные параметры КТЖ российских работников, а также проанализировать удовлетворенность занятых их работой в динамике и в зависимости от пола; установить, по каким параметрам КТЖ есть разница между полами и насколько она велика. В качестве основного исследовательского **метода** использован сравнительный анализ микроданных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) за 2000-2021 гг. и данные Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ-2020). Автором выдвинута **гипотеза** относительно сохранения в России «гендерного парадокса» и наличия разных факторов, лежащих в основе удовлетворенности работой для мужчин и женщин, а также наличия гендерного неравенства по ряду показателей КТЖ. По **результатам** исследования сделан **вывод** о том, что гендерный парадокс в России сохраняется, гипотеза о том, что факторы УР для мужчин и женщин различаются, не подтвердилась. **Область применения** результатов – развитие теоретико-методологических и инструментальных подходов к измерению различий между параметрами КТЖ мужчин и женщин, совершенствование политики в области занятости, улучшение условий труда для повышения КТЖ и разработки соответствующих стратегий.

Ключевые слова: качество трудовой жизни; удовлетворенность работой; условия труда; оплата труда; организация труда; гендерный парадокс; трудовой потенциал.

Для цитирования: Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворенность работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):87-103. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103.

ORIGINAL PAPER

QUALITY OF WORKING LIFE AND JOB SATISFACTION OF RUSSIAN WOMEN AND MEN: A COMPARATIVE ANALYSIS

E.A. Chernykh

Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The relevance of the study is due to the fact that the quality of working life (QWL) is an important factor determining the effective implementation of the labor potential of employees, which, in turn, leads to a high quality of life. The object of the research is women and men employed in the Russian labor market. **The subject** is a comparison of the quality of working life and job satisfaction of working women and men in the Russian labor market. **The purpose** of the paper is to quantitatively and qualitatively assess the individual parameters of the QWL of Russian workers, as well as to analyze the job satisfaction of those employed in dynamics and depending on gender; to establish by what parameters of the QWL there is a difference between the sexes and how large it is. The main research **method** was a comparative analysis of microdata from the Russian Monitoring of the Economic Situation and Health of the Population of the National Research University Higher School of Economics (RLMS-HSE) for 2000-2021, and data from the Comprehensive Surveillance of Living Conditions of the Population (CSLS-2020). The author put forward a **hypothesis** about a "gender paradox" in Russia and the presence of different factors underlying job satisfaction for men and women, as well as the presence of gender inequality in a number of QWL indicators. Based on **the results** of the study, it was **concluded** that the gender paradox persists in Russia; the hypothesis that JS factors for men and women differ was not confirmed. **The area of application** of the results is the development of theoretical, methodological, and instrumental approaches to measuring the differences between the parameters of QWL of men and women, the improvement of employment policy, the improvement of working conditions to improve QWL, and the development of appropriate strategies.

Keywords: quality of working life; job satisfaction; working conditions; salary; labor organization; gender paradox; labor potential.

For citation: Chernykh E.A. Quality of working life and job satisfaction of Russian women and men: a comparative analysis. *Social and labor research*. 2023;52(3):87-103. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена рядом социально-экономических тенденций, характеризующих современный рынок труда – нарастанием дефицита квалифицированных кадров, обусловленным рядом объективных причин: «демографической ямой» 1990-х, смертностью населения из-за ковида, мобилизацией и уходом трудоспособных людей на контрактную службу, релокацией сотрудников за рубеж и некоторым уменьшением числа мигрантов в 2022 г.; сохранением большого количества рабочих мест с вредными или опасными условиями труда, распространением новых форм занятости, в том числе удаленной работы и платформенной занятости, которые зачастую являются неустойчивыми. Специалисты также отмечают, что рынок труда становится более «женским»: выросло число женщин, занятых в строительной, автомобильной, производственной и иных «мужских» отраслях.¹

Необходимость исследования вызвана также и острой потребностью более глубокого изучения факторов, определяющих эффективную реализацию трудового потенциала работников, одним из которых является высокое качество трудовой жизни (КТЖ) – по сути, ключевой фактор сохранения мотивации работников, повышения их вовлеченности, лояльности и производительности труда [1, 2].

КТЖ является многомерной, сложной системой, включающей в себя многочисленные показатели измерения условий труда, трудовой среды и характеристик рабочего места, которые связаны с удовлетворением потребностей работника в самореализации и самовыражении. На уровне измерения КТЖ представляет собой систему связанных между собой индикаторов, отражающих уровень КТЖ на основе официальных статистических данных (объективных показателей), а также степень удовлетворенности занятых аспектами трудовой жизни (субъективных показателей)². Таким образом, удовлетворенность работой (УР) выступает одновременно в качестве самостоятельного показателя, характеризующего трудовые отношения, и как одного из индикаторов, входящего в состав КТЖ [3].

Вопрос о том, является ли КТЖ женщин лучше или хуже, чем у мужчин, довольно давно находит-

ся в объективе зарубежных исследователей³ [4]. Исследования делятся на группы в зависимости от объекта исследования: отдельные характеристики условий труда, оплата труда, удовлетворенность работой или качество занятости/трудовой жизни в целом, включающее в себя вышеперечисленные показатели.

Сама гипотеза о том, что качество рабочих мест мужчин и женщин различается в пользу первых, проистекает из теоретических положений экономики труда и моделей сегментации рынка труда, двойного рынка труда [4, 5]. В ранних зарубежных исследованиях считалось, что работодатели часто рассматривают женщин как второстепенных (не основных) работников в домохозяйстве, которые, учитывая риск прерывания карьеры, неохотно вкладывают средства в развитие своих компетенций и навыков. Однако, имеющиеся на сегодняшний день данные по развитым странам свидетельствуют о том, что гендерное неравенство практически исчезло в отношении качества рабочей среды [6-9], а зачастую у женщин условия труда лучше по таким параметрам, как интенсивность труда и качество рабочего времени⁴ [8, 10, 11], баланс между работой и личной жизнью (не в последнюю очередь из-за того, что им часто приходится выбирать работу, которая позволяет совмещать работу и семейную жизнь) [8]. В отношении обучения на рабочем месте и возможностей для развития навыков, есть исследования с противоположными результатами [8, 12].

Исследования, использующие комплексные индексы качества занятости (например, Европейское обследование условий труда Ефрофонда⁵, Система измерения и оценки качества работы ОЭСР⁶, индекс качества работы Европейского института профсоюзов (European Trade Union Institute)⁷, также показывают, что хотя женщины часто имеют меньшую зарплату (гендерный разрыв в заработной плате), сталкиваются с более высоким риском крайне низкой заработной платы и худшими карьерными перспективами, они имеют больше нематериальных преимуществ и

¹ ЭРА ЖЕНЩИН. Как дамы освоили «мужские» профессии или последствия мобилизации на рынке труда // Портал «Регионы России»: [сайт]. URL: <https://www.gosrf.ru/era-zhenshhin-kak-damy-osvoili-muzhskie-professii-ili-posledstviya-mobilizacii-na-rynke-truda/> (дата обращения 12.06.2023).

² Индикаторы качества трудовой жизни // Портал «Научная Россия»: [сайт]. URL: <https://scientificrussia.ru/articles/indikatory-kachestva-trudovoj-zizni> (дата обращения 12.06.2023).

³ OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment, OECD Publishing, 2017. Paris, DOI: 10.1787/9789264278240-en

⁴ Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report, Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.

⁵ Eurofond: [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs> (дата обращения 13.06.2023).

⁶ OECD: [сайт]. URL: <http://www.oecd.org/employment/job-quality.htm> (дата обращения 12.05.2023); <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=JOBQ&lang=en> (дата обращения 12.05.2023).

⁷ ETUI: [сайт]. URL: Job quality index (JQI) <https://www.etui.org/topics/labour-market-employment-social-policy/job-quality-index-jqi> (дата обращения 13.06.2023).

лучше защищены от безработицы чем мужчины, а их рабочие места чаще всего отличаются более высоким качеством условий труда по сравнению с «мужскими»^{8, 9} [9].

Данные Европейского телефонного обследования условий труда 2021 г. (EWCTS), охватившего более 70 000 респондентов в 36 странах¹⁰, свидетельствуют, что женщины больше подвержены риску эмоционального выгорания, истощения, тревоги и депрессии на работе. Кроме того, женщины чаще, чем мужчины подвергаются на работе неблагоприятному социальному поведению, к которому относятся издевательства, домогательства, насилия, словесные оскорбления или угрозы, а также нежелательное сексуальное внимание, что может иметь серьезные последствия для психического и физического здоровья.

Ряд зарубежных исследований свидетельствует, что при увеличении заработной платы и, как следствие, рабочей нагрузки у женщин снижается уровень удовлетворенности из-за нарушения баланса между профессиональными и домашними обязанностями [13-18].

Зарубежные и российские исследования показывают, что удаленная работа, которая получила широкое распространение после пандемии, оказывает неоднозначное влияние на удовлетворенность работой [19-25]. С одной стороны, она повышает гибкость рынка труда, снижает затраты на рабочую силу для работодателей, повышает автономию и самостоятельность сотрудников, делает возможным гибкий график и экономию времени. С другой стороны, последствиями «удаленки» может стать рост сверхурочной занятости, социальная изоляция и потеря баланса между работой и личной жизнью. Влияние дистанта на УР часто различается между мужчинами и женщинами и зависит от их семейного положения [26-28].

Новая форма занятости – работа на цифровых платформах труда также имеет гендерные особенности: женщины присоединяются к платформам для получения дополнительного дохода и гибкого совмещения работы с домашними делами и семейными обязательствами, а мужчины используют возможности, предоставляемые

платформами, для работы по всему миру и расширения своей клиентской базы¹¹.

Что касается российского рынка труда, то результаты исследований показали, что мужчины в целом больше удовлетворены заработной платой, а женщины – надежностью и режимом работы, выполняемыми обязанностями, условиями труда, расположением места работы [29, 30].

Оба исследования демонстрируют наличие так называемого «гендерного парадокса» [18, 31], заключающегося в том, что несмотря на более низкую заработную плату, наличие «стеклянного потолка»¹² и «липкого пола»¹³, женщины по сравнению с мужчинами больше удовлетворены различными параметрами своей занятости (кроме оплаты труда), так как в целом имеют более низкие ожидания относительно своих трудовых результатов. Авторы задаются вопросом, связаны ли разные параметры рабочих мест мужчин и женщин с естественным самоотбором, традиционными ценностями и установками по отношению к трудовой жизни, дискриминационными различиями или биологической принадлежностью. Естественный самоотбор подразумевает, что женщины и мужчины выбирают разные виды занятости: традиционно больше женщин занято в сфере услуг, образования, культуры, бюджетной сфере, то есть там, где ниже заработная плата, зато выше стабильность занятости. Для элиминирования влияния самоотбора авторы дополнительно учитывали факторы, которые могут повлиять на выбор профессии и связанного с ней типа работы [29].

По результатам изучения агрегированных страновых данных European Social Survey-2006 (Европейского социального исследования) получен вывод: российские мужчины демонстрируют большую УР, чем женщины [32].

Есть много публикаций по гендерным особенностям отдельных аспектов КТЖ (мобильность, профессиональная сегрегация, повышение квалификации, специфический человеческий капитал и др.), но мы не будем останавливаться подробно на их анализе, так в данной статье нас интересуют комплексные подходы к анализу КТЖ.

⁸ Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis: European Jobs Monitor 2013, Eurofound, Dublin.

⁹ How good is your job? Measuring and assessing job quality, OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/empl_outlook-2014-6-en

¹⁰ Violence in the workplace: Women and frontline workers face higher risks // Eurofond: [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/violence-in-the-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks> (дата обращения 05.06.2023).

¹¹ Gender differences in motivation to engage in platform work, Publications Office of the European Union. EIGE and Eurofound, Luxembourg. 2023. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2023/gender-differences-in-motivation-to-engage-in-platform-work> (Accessed:13.03.2023).

¹² Невидимые и неформальные барьеры в построении карьеры женщинами.

¹³ Встречающийся в гендерных исследованиях термин, означающий, что женщине труднее найти работу и построить карьеру в самом ее начале // News.Rambler: [сайт]. URL: https://news.rambler.ru/other/41816318/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения 12.05.2023).

Установление причин различий между параметрами КТЖ мужчин и женщин может помочь разработать стратегии по устранению этих разрывов. Например, возможна более активная роль государства и работодателей в создании благоприятных условий для трудоустройства женщин, а также изменение соответствующего законодательства.

МЕТОДОЛОГИЯ И ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ДАННЫЕ

Научно-практической базой исследования были данные репрезентативной выборки Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)¹⁴ и Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ-2020)¹⁵, которое проводится во всех субъектах Российской Федерации и в 2020 г. охватило 60 тыс. домохозяйств. Полученные микроданные (в нашу выборку вошли 56 880 работающих индивидов) позволили не только сравнивать между собой различные социально-демографические группы, но и делать выводы о наличии или отсутствии статистической связи между переменными.

Интегральную характеристику КТЖ в опроснике КОУЖ описывают такие показатели, как удовлетворенность заработком, надежностью работы, выполняемыми обязанностями, режимом работы, условиями труда, расстоянием до работы, а также наличие профессионального и морального удовлетворения от выполняемой работы.

Для количественной оценки КТЖ занятых мужчин и женщин использовались данные всех волн (с 1994 по 2021 гг.) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Не по всем исследуемым показателям были доступны данные с 1994 г., поэтому для формирования динамических рядов использовались данные, начиная с самого раннего доступного года. На основе репрезентативных выборок по индивидам были сформированы подвыборки из занятых индивидов старше 15 лет.

Гипотезы исследования:

- Люди, которые более высоко оценивают свое состояние здоровья, имеют более высокий уровень УР.

¹⁴ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rfms> и <http://www.hse.ru/rfms>).

¹⁵ Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH-2020/index.html (дата обращения: 07.05.2023).

- В России сохраняется «гендерный парадокс». Несмотря на то, что у женщин зарплата в среднем ниже, чем у мужчин, уровень УР и различными ее аспектами у женщин выше, чем у мужчин.
- Гендерное неравенство присутствует в таких аспектах КТЖ, как заработная плата, обучение на рабочем месте и карьерный рост.
- Женщины чаще, чем мужчины, занимаются работой с более высоким качеством условий труда, имеют больше нематериальных преимуществ и лучше защищены от безработицы.

Факторы удовлетворенности работой для мужчин и женщин различаются.

Методология оценки КТЖ основана на разработанной ранее автором методике [33] и доработана с учетом некоторых индикаторов, представленных в Руководстве по измерению качества рабочей среды ОЭСР (OECD Guidelines for Measuring the Quality of the Working Environment). Базы данных RLMS-HSE и КОУЖ дают возможности проанализировать КТЖ по очень широкому спектру показателей. Поскольку некоторые из них уже проанализированы [33, 34], нами были выбраны индикаторы, самые показательные с точки зрения наличия различий между мужчинами и женщинами.

Предварим наш анализ кратким обзором показателей занятости в России. Уровень занятости российских женщин (48,6%¹⁶ всей рабочей силы) в возрасте с 25 до 54 лет примерно равен уровню занятости мужчин – 80-90%¹⁷. Исторически уровень женской занятости в России всегда был высоким, но за последние 10 лет этот показатель постоянно рос, что может быть связано как с необходимостью иметь больше средств для обеспечения потребностей детей, так и в связи с развитием самозанятости, дистанционной (в том числе платформенной) занятости и других ее новых форм, расширяющих возможности для женщин.

По данным за 2021 г., безработица среди женщин, имеющих детей до 18 лет, на 1.2 п.п. ниже, чем среди женщин, не имеющих детей до 18 лет (4,8% и 6%, соответственно)¹⁸, а уровень занятости женщин, имеющих детей до 18 лет даже выше, чем среди женщин, не имеющих детей до 18 лет (80,2% и 79,4%, соответственно), что может объясняться

¹⁶ Семья и дети в России. 2021: – М.: «Перо», 2022. – 120 с. // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Semia_i_deti_2021.pdf (дата обращения 26.05.2023).

¹⁷ Уровень занятости женщин и мужчин в 2020 г. по отдельным возрастным группам в процентах от численности данных возрастных групп. Труд и занятость 2021. // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm (дата обращения 26.05.2023).

¹⁸ Семья и дети в России. 2021: – М.: «Перо», 2022. – 120 с. // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Semia_i_deti_2021.pdf (дата обращения 26.05.2023).

тем фактом, что в России женщины часто являются не дополнительными, а основными либо равнозначными с мужчинами кормильцами семьи. Уровень участия в рабочей силе в старших возрастных группах среди женщин немного ниже, чем среди мужчин, что может объясняться тем, что женщины больше помогают своим детям в воспитании внуков и часто уходят с работы по достижении пенсионного возраста именно по этой причине.

Во всем мире присутствует гендерная дискриминация в оплате труда, и Россия не исключение: отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в России в 2017 г. составило 71,7%, в 2019 г. – 72,1%, в 2021 г. – 72,5%¹⁹.

Женщины по-разному представлены среди специалистов высшего уровня квалификации: они преобладают в образовании (84%), администрировании (70%), здравоохранении (67%). Однако в сфере науки и техники, а также в области ИКТ женщин гораздо меньше, чем мужчин – 32% и 15%, соответственно (рис. 1). Доля женщин-специалистов высшего уровня квалификации составляет 62,1%, среднего уровня квалификации – 58,7% среди руководителей – 46,2%²⁰.

Тех, кто относится к потенциальной рабочей силе, среди женщин в 2022 г. было больше, чем среди мужчин: 532 тыс. чел. против 478 тыс. чел. (из них большая часть не ищет работу, но готова к ней приступить)²¹. Значительно больше (на 40–50%), чем среди мужчин, женщин, желающих работать, но не ищущих работу, и не готовых приступить к ней. Количество отчаявшихся найти работу также больше среди женщин. По данным Росстата за 2021 г., 10,8% мужчин и 7,7% женщин хотят работать дополнительно, при этом 2,3% мужчин и 2,1% женщин уже имеют две и более работы²².

Обратимся к анализу данных RLMS-HSE.

Доля мужчин, работающих без официального оформления, на протяжении всех волн обследования была выше (иногда значительно – в 2 раза) соответствующей доли женщин (рис. 2). Это объясняется как большей долей женщин, работающих в бюджетной сфере, так и большей значимостью, которую женщины придают стабильности

и устойчивости занятости (часто в ущерб заработной плате) [35]. Доля работающих без оформления мужчин претерпевала более сильные колебания, чем соответствующая доля женщин. Локальные пики приходится на 2004, 2006, 2009, 2017 гг. Динамика доли работающих без официального оформления с лагом запаздывания повторяет динамику показателя уровня безработицы, которая всегда сопутствует кризисам (даже в скрытой форме, что характерно для российского рынка труда). Кризис 2008–2009 гг. привел к снижению уровня занятости и росту безработицы, и как следствие, к снижению переменной части зарплаты, переводу работников на неполный рабочий день и предоставлению отпусков по инициативе администрации [36]. В сложной экономической ситуации предсказуем рост неформальной занятости. В 2014 г. на фоне введения западных санкций упали мировые цены на нефть, произошло падение курса рубля [36]. Отметим рост доли неоформленных женщин с начала пандемии, что также может быть связано с ростом безработицы в тот период.

Доля женщин – наемных работников на протяжении всех волн обследования варьируется в среднем от 91 до 98% и в среднем на 2–5 п.п. выше, чем соответствующая доля мужчин (86–97%), и показывает, как уже сказано выше, большую склонность женщин к надежной и стабильной занятости, так и, возможно, имеющийся стереотип, что у женщин меньше способностей к предпринимательской деятельности, а также уверенности в собственных силах. Начиная с 1994 г. наблюдается устойчивый тренд снижения доли владельцев предприятий как среди мужчин, так и среди женщин: если в 1994 г. таковых среди мужчин было 27,9%, а среди женщин 19,9%, то после 2012 г. в обеих группах произошел выход на относительное плато – менее 2% для женщин и 3–3,5% для мужчин. Доля тех, кто считает, что на текущей работе занимается предпринимательской деятельностью испытывала менее значительные колебания с 1994 г.: от 3 до 6% у женщин и от 3,75 до 10% среди мужчин. За последние три года эта доля стабилизировалась на отметке около 5% для женщин и около 7% для мужчин.

Исследования подтверждают, что неслучайность отбора влияет на распределение мужчин и женщин в бюджетный или частный секторы [37, 38]. В России женщины с большей вероятностью работают в бюджетном секторе, чем мужчины [37], что согласуется с тем, что женщины в среднем меньше склонны к риску. Элиминировать

¹⁹ Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_costs (дата обращения 01.05.2023).

²⁰ Рабочая сила, занятость и безработица в России. // Росстат: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211>

²¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы. // Росстат: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения 13.03.2023).

²² Рабочая сила, занятость и безработица в России. // Росстат: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения 13.03.2023).

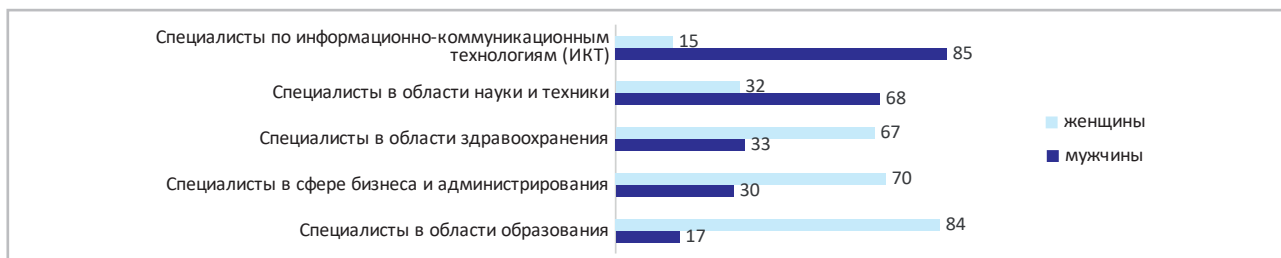


Рис. 1 / Fig. 1. Соотношение женщин и мужчин среди специалистов высшего уровня квалификации, в %, 2021 г. / The ratio of women and men among specialists of the highest qualification level, in %, 2021

Источник / Source: Рабочая сила, занятость и безработица в России // Росстат: [сайт] / Labor force, employment and unemployment in Russia // Rosstat: [website]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211>

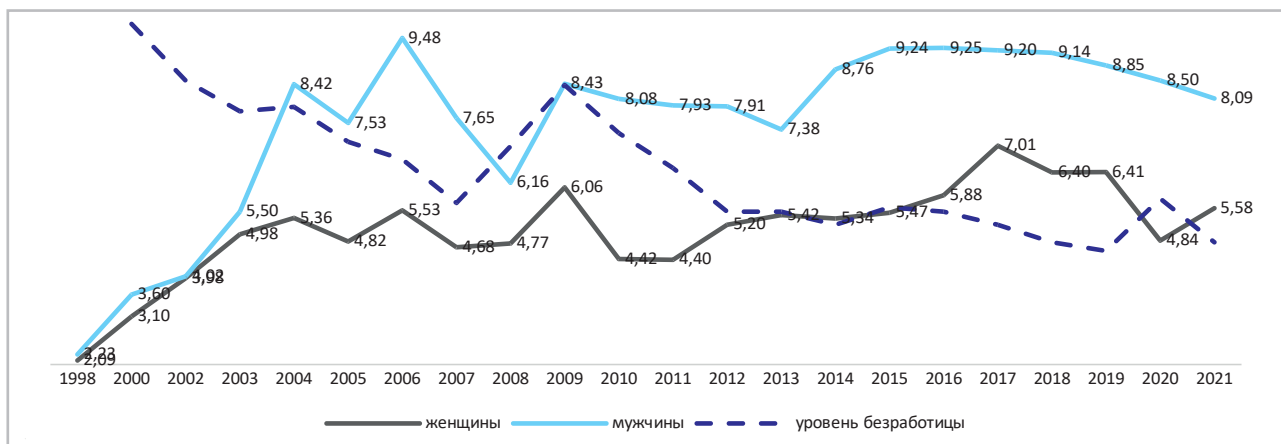


Рис. 2 / Fig. 2. Доля работающих без официального оформления, договора / The share of workers without official registration or contracts

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.

влияние неслучайности выбора сектора занятости (самоотбор) позволяет метод оценки панельных данных с фиксированными эффектами [38].

Динамика и значения показателя получивших продвижение по службе похожи для мужчин и женщин (рис. 3). Доля женщин, за исключением 2013–2014 гг. ниже, чем соответствующая доля мужчин, но совсем незначительно, в последние годы разница составляет менее 1% и может объясняться статистическими погрешностями. Доля получивших продвижение сотрудников для обеих групп в долгосрочной перспективе уменьшалась (кроме двух пиков) на протяжении обследуемого периода (данный вопрос до 2006 г. не задавался респондентам). В кризисные для экономики периоды этот показатель падал.

Доля женщин, опасаящихся, что они не смогут трудоустроиться в случае потери работы (не очень уверены и совсем не уверены), в среднем на 10 п.п. выше (в 1994 г. более чем на 20 п.п.), чем соответствующая доля мужчин, со временем разрыв немного уменьшается (рис. 4). Общая динамика и направленность показателя одинакова и для мужчин, и для женщин – эта доля растет в года экономических кризисов и потрясений и в целом снижается за исследуемый период: от 71% среди женщин и 52% среди мужчин в 1994 г. до 41% среди женщин и 36% среди мужчин в 2021 г. Обращает на себя вни-

мание, что после роста в 2020 г. на фоне пандемии, этот показатель снизился в 2021 г., что могло стать результатом социальной поддержки населения и предоставленных гарантий занятости. Пока мы не располагаем данными за 2022 г., когда началась СВО, на страну были наложены санкции, отразившиеся на работе многих компаний, а экономика перешла в мобилизационный режим.

Пиковые значения долей тех, кто опасается потерять работу ожидаемо приходится на «кризисные» года, а также год начала пандемии. Женщины в целом чуть больше, чем мужчины опасались потери работы до 2010 г., после, за исключением пары лет, с небольшим превышением больше обеспечены мужчины (рис. 5).

Женщины в среднем на 6–7 п.п. больше мужчин доверяют руководству компании и на 1–2 п.п. больше доверяют коллегам, также женщины больше склонны в целом доверять людям (на 1–2 п.п. выше, чем мужчины). В целом обе группы больше доверяют коллегам, чем руководству (у женщин разница составляет 7–15 п.п. в зависимости от волны (исследовались волны с 15 по 30), а у мужчин 11–20 п.п., то есть у мужчин оценки более поляризованы).

Вплоть до 2010 г. доля женщин, желающих найти другую работу, превышала соответствующую долю мужчин, потом стала на 1–2 п.п. ниже (рис. 6).

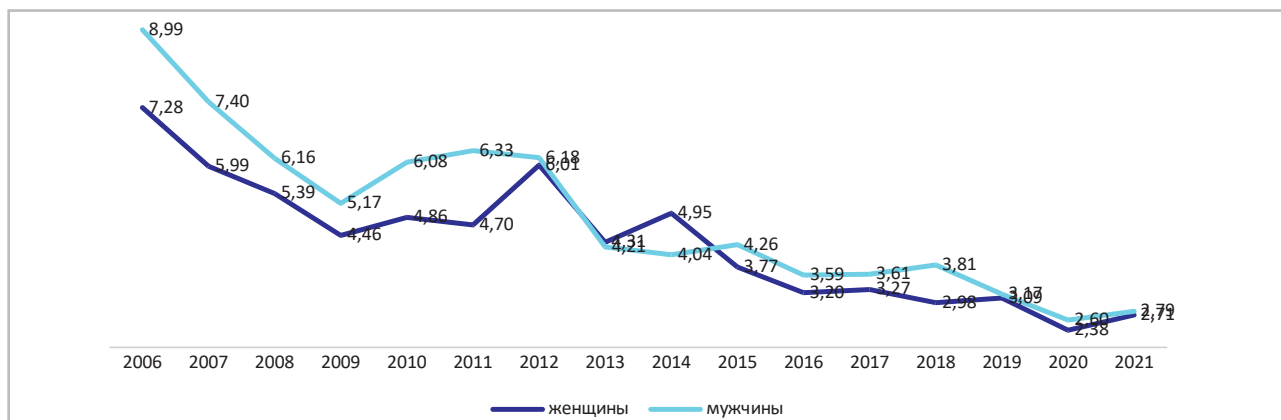


Рис. 3 / Fig. 3. Доля сотрудников, получивших продвижение по службе за предшествующий опросу год / The share of employees who received promotions in the year prior to the survey

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.

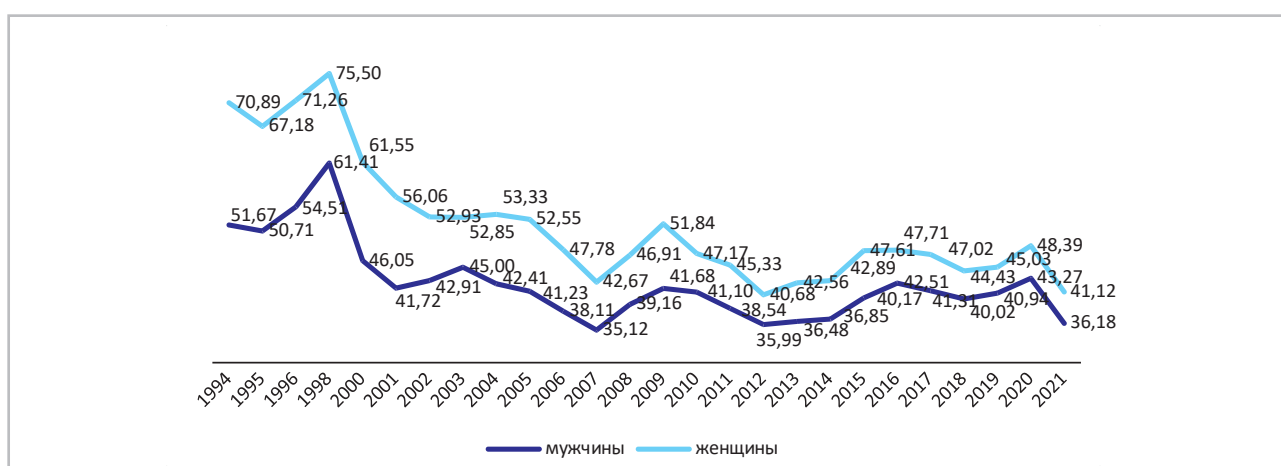


Рис. 4 / Fig. 4. Доля работников, опасющихся, что они не смогут найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас, если предприятие, где они работают, по каким-то причинам закроется, и все будут уволены / The share of workers who fear that they will not be able to find a job as good as they are currently employed at if the company where they work closes for some reason and everyone is fired

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.



Рис. 5 / Fig. 5. Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу? / How worried are you that you might lose your job?

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.

К 2021 г. разрыв стал 3,09%, что соответствует данным Росстата. Как следует из нашего предыдущего исследования, желание найти другую работу коррелирует с УР – чем ниже УР, тем вероятнее желание найти другую работу [33, 34].

Доля женщин, имеющих дополнительную работу на протяжении всего исследуемого периода ниже соответствующей доли мужчин, однако динамика показателя для мужчин и женщин схожа (рис. 7). Данные RLMS-HSE по имеющим допол-

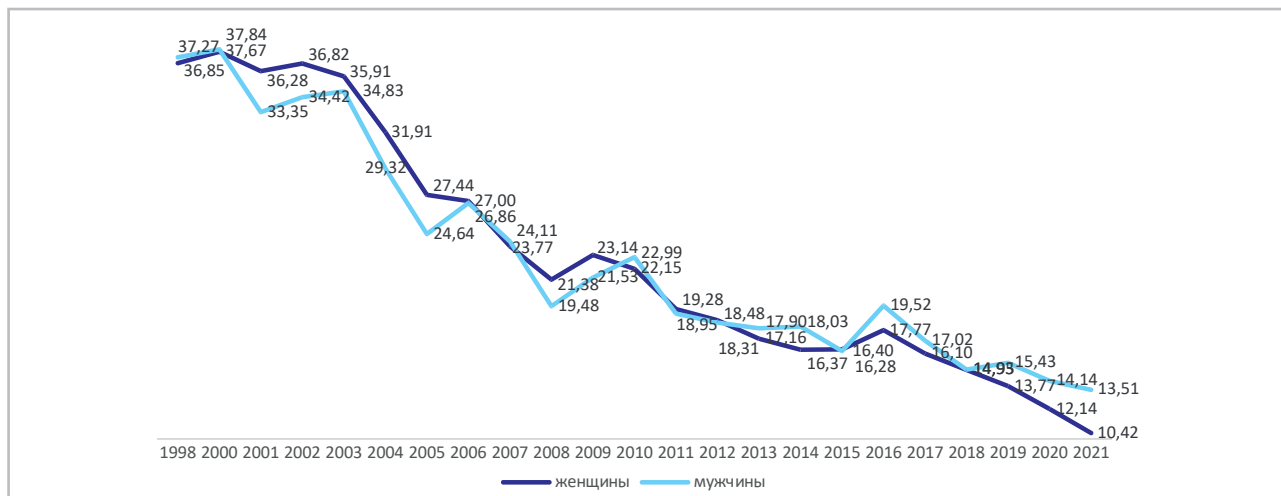


Рис. 6 / Fig. 6. Хотели бы вы найти другую работу? / Would you like to find another job?

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.

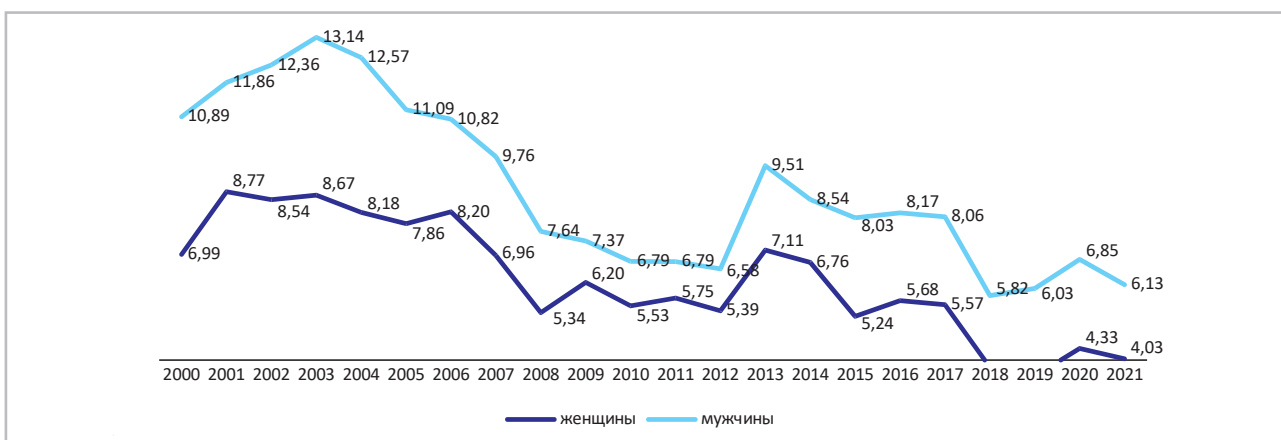


Рис. 7 / Fig. 7. В течение последних 12 месяцев Вы работали на дополнительной работе? / Have you worked an extra job in the last 12 months?

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.

нительную работу немного превышают соответствующие данные Росстата: 4,03% у женщин и 6,13% у мужчин по сравнению с 2,3% и 2,1% по данным Росстата. Заметим, что формулировки вопросов также несколько отличаются: в мониторинге спрашивается про дополнительную работу в течение последних 12 месяцев, а в обследовании Росстата – в обследуемую неделю или в течение месяца, предшествующего обследуемой неделе. Расхождение может быть частично вызвано этим фактом.

На протяжении всех волн обследования, доля женщин, обучающихся на различных курсах (минимальное значение в ковидном 2020 г. – 5,2%, максимальное в 2001 г. – 8,5%) несколько выше соответствующей доли мужчин (минимальное значение в 2020 г. – 2,5% и максимальное в 2001 г. – 7,8%), однако разрыв не превышает 4,2 п.п.

На протяжении всех волн исследования (вопрос задавался с 2003 г.) доля женщин, использующих интернет в работе превышала соответствующую долю мужчин (рис. 8), только в 2020 и 2021 гг.

тренд переломился, что возможно связано с вниманием, которое государство стало уделять развитию ИТ-отрасли и мерами, направленными на привлечение молодых людей в эту сферу.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ: ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ И ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ

С 2010 г. женщины демонстрируют большую удовлетворенность работой, чем мужчины [34].

В рамках выдвинутых гипотез, мы хотели проверить, различаются ли детерминанты УР мужчин и женщин. Для этой цели был проведен корреляционный анализ УР и ее характеристик отдельно для мужчин и женщин, в результате которого нам не удалось выявить статистически значимые различия между характеристиками, вносящими свой вклад в общую УР: для тех и других с УР были связаны такие значимые параметры, как сумма полученных на работе денег, степень доверия коллегам и руководству компании, желание найти другую работу (с обратным знаком), степень

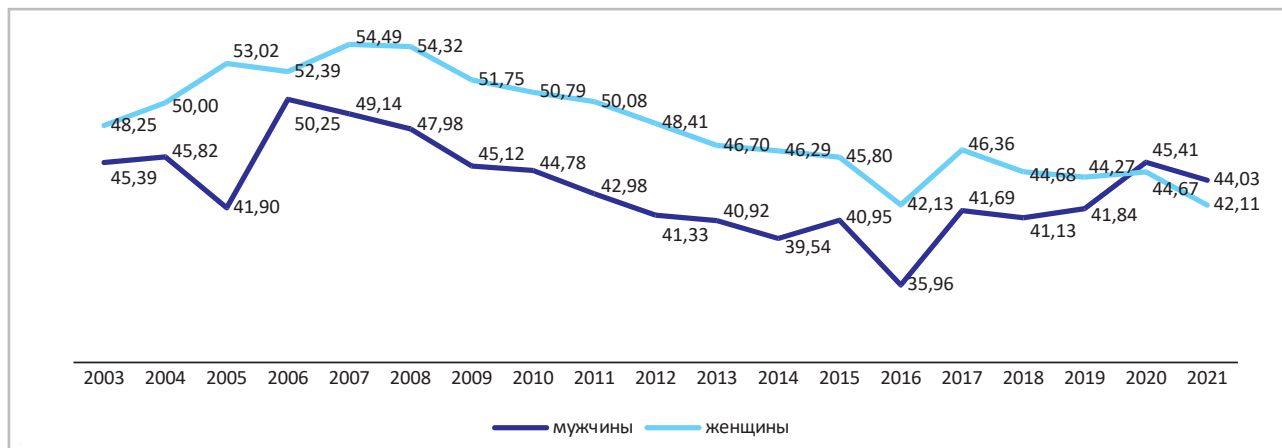


Рис. 8 / Fig. 8. Использование интернета для работы за последние 12 месяцев / Internet use for work over the past 12 months
 Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.

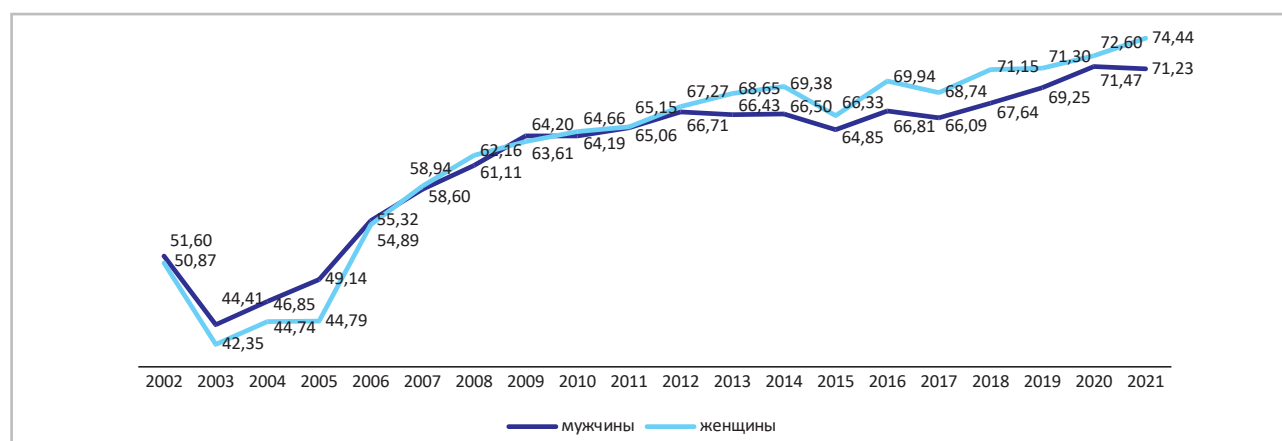


Рис. 9 / Fig. 9. Удовлетворенные работой, мужчины и женщины, 2002–2021 гг. / Job satisfaction, men and women, 2002–2021.
 Источник / Source: рассчитано автором на основе данных RLMS-HSE / calculated by the author based on RLMS-HSE data.

беспокойства о возможности обеспечить себя, использование Интернета для работы, количество отработанных часов по основной работе из дома в течение последних 30 дней (чем больше часов отработано дома, тем выше УР). Как для мужчин, так и для женщин зафиксирована статистически значимая и достаточно высокая корреляционная зависимость УР с другими видами удовлетворенности: оплатой труда, условиями труда, профессиональным ростом, своим здоровьем, жизнью, материальным положением.

Такой параметр как уровень образования, хоть и статистически значим для УР в целом, для мужчин имеет меньшую силу связи с УР, чем для женщин. То есть для женщин разброс значений УР в зависимости от уровня образования выше, чем для мужчин.

Место проживания (город, областной центр, поселок городского типа или село) во всех волнах исследования статистически не значимо для УР ни для мужчин, ни для женщин. Параметр семейного положения статистически значим для УР не во всех волнах исследования: он статистически

значим только с 27 по 30-ю волну, хотя для содержательной интерпретации коэффициенты корреляции очень низкие. Что касается связи между УР и возрастом, то несмотря на то, что вплоть до 22-й волны (2013 г.) она была (хотя и очень слабая), а в 25-й, 26-й и 28-й волнах фиксировалась как более сильная, статистически значимая, то данные 29-й волны RLMS-HSE не подтвердили наличие значимой зависимости УР от возраста [33].

Дополнительным статистическим источником информации по КТЖ российских работников служит Комплексное наблюдение условий жизни населения (КОУЖ 2020)²³, которое проходит во всех российских субъектах, охватив в 2020 г. 60 тыс. домохозяйств. Анализ данных КОУЖ позволяет дополнить оценки КТЖ и УР, сделанные по данным RLMS, выявить тенденции и зависимости в параметрах КТЖ российского населения, а также провести сравнения двух выборок.

Проанализируем общие характеристики выборки.

²³ КОУЖ-2020 // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH-2020/index.html (дата обращения 13.07.2023).

Таблица 4 / Table 4

Виды трудового договора респондентов, 2020 г., в % / Types of employment contract of respondents, 2020, %

	На основе трудового договора на неопределенный срок / Employment agreement for an indefinite period	На основе трудового договора на определенный срок / Employment agreement for a specified period	На основе трудового договора о выполнении работы с использованием сети «Интернет» (дистанционной работы) / Employment agreement to perform work using the Internet (remote work)	На основе устной договоренности, без оформления / Oral agreement, off the record	На основе договора ГПХ / Independent contractor agreement
Мужчины	86,0%	6,4%	0,1%	7,4%	2,2%
Женщины	91,0%	4,7%	0,2%	4,0%	1,9%

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

Таблица 5 / Table 5

Характеристики типа занятости и качества работы респондентов, 2020 г., в % / Characteristics of the type of employment and quality of work of respondents, 2020, %

	Мужчины / Men	Женщины / Women
Работают с полным рабочим днем (сменой) или полной рабочей неделей	87,5	88,7
Имеют гибкий график	8,5	6,2
Основная работа полностью соответствует полученной специальности	36,1	44
Основная работа по близкой специальности	17,7	15,5
Наличие специальной профессиональной подготовки для нынешней работы	41,1	32,7
Наличие навыков или квалификации для выполнения более сложной работы	52,1	52,4
Имеют потребность в получении знаний в области информационных технологий	31,7	36,6
Используют на работе компьютерную технику	43	62,5
Характер работы позволяет выполнять ее полностью дистанционно, через Интернет	16,4	22,7
Характер работы позволяет выполнять ее частично дистанционно, через Интернет	25,6	31
Имеют возможность работать дистанционно, через Интернет	38,4	46,1
Принимают участие в организованных программах наставничества или обучения в качестве наставника (преподавателя)	14,2	13,4
Принимают участие в организованных программах наставничества или обучения в качестве молодого специалиста (ученика)	3,9	3,6

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

94,9% мужчин и 97,2% женщин – наемные работники, владельцами собственного дела являются 3,8% мужчин и 1,8% женщин. Среди мужчин также больше тех, кто имеет неустойчивые формы занятости (табл. 4). Подавляющее большинство опрошенных (88,7% женщин и 87,5% мужчин) работают с полным рабочим днем (сменой) или полной рабочей неделей. Гибкий график есть лишь у 6,2% женщин и 8,5% мужчин (табл. 5).

У 44% женщин и 36,1% мужчин основная работа полностью соответствует полученной специальности, а у 15,5% женщин и 17,7% мужчин она близка к основной профессии.

Всего 32,7% женщин и 41,1% мужчин сообщили о наличии у них специальной профессиональной подготовки для нынешней работы. При этом 52,4% женщин и 52,1% сообщили о наличии у них навыков или квалификации для выполнения более сложной работы. 36,6% женщин и 31,7% мужчин выразили потребность в получении знаний в области информационных технологий.

Женщины чаще, чем мужчины используют на работе компьютерную технику (62,5% против 43%). Также женщины чаще чем мужчины отмеча-

ют, что характер их работы позволяет выполнять ее дистанционно, через Интернет, полностью или частично (22,7% и 31%, соответственно против 16,4% и 25,6% у мужчин). Возможность работать дистанционно, через Интернет есть у 46,1% женщин и 38,4% мужчин.

13,4% женщин и 14,2% мужчин принимают участие в организованных программах наставничества или обучения в качестве наставника (преподавателя). 3,6% женщин и 3,9% мужчин принимают участие в организованных программах наставничества в качестве ученика.

Рассмотрим более детально оценки респондентами их КТЖ и удовлетворенности разными аспектами работы.

По всем параметрам КТЖ, кроме заработка, женщины показывают большую степень удовлетворения, чем мужчины (рис. 10). Самый большой разрыв (10,3 п.п.) наблюдается по показателю условия труда.

Единственный параметр качества работы, по которому женщины больше недовольны – это заработок. По всем остальным параметрам КТЖ среди женщин меньше недовольных, чем среди мужчин (рис. 11).

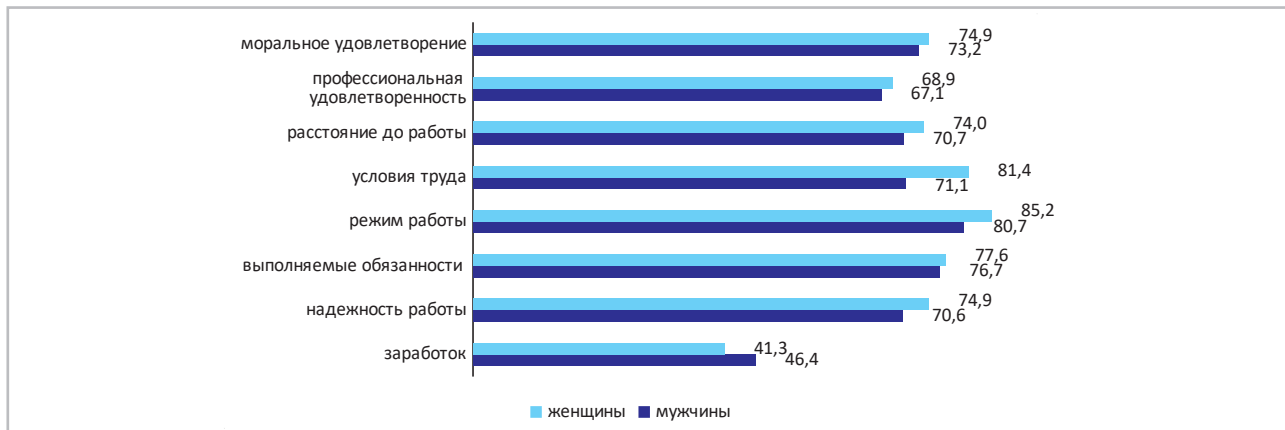


Рис. 10 / Fig. 10. Доля удовлетворенных параметрами работы / Percentage of those satisfied with job parameters

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.



Рис. 11 / Fig. 11. Доля неудовлетворенных параметрами работы / Percentage of those dissatisfied with job parameters

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

Мужчины более оптимистичны в отношении своего здоровья, чем женщины: 47,8% мужчин и 38,5% женщин считают, что их состояние здоровья хорошее или очень хорошее. При этом 7,8% мужчин и 11% женщин оценивают свое здоровье как плохое или очень плохое. По данным RLMS-HSE [34], а также по результатам других исследований [11], люди, которые положительно оценивают свое состояние здоровья, имеют более высокий уровень УР. Мы не можем однозначно интерпретировать, что является причиной, а что следствием: люди, изначально обладающие плохим здоровьем, могут выбирать более простую и менее престижную работу и быть ею меньше удовлетворенными, также как и те, кто испытывает стресс, напряжение, тяжелые физические нагрузки на работе и поэтому плохо себя чувствуют. Данные КОУЖ-2020 не подтверждают эту зависимость – расхождение во мнениях мужчин и женщин относительно оценки своего здоровья статистически значимо, при этом женщины (более недовольные своим здоровьем) демонстрируют большую удовлетворенность всеми параметрами работы, кроме заработка (рис. 10).

ОЦЕНКА ОСНОВНОЙ РАБОТЫ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА В ГЕНДЕРНОМ РАЗРЕЗЕ

Согласно данным КОУЖ, мужчины в 3 раза чаще, чем женщины испытывают физические неудобства на работе. Женщины реже, чем мужчины отмечают, что у них тяжелая и очень тяжелая работа²⁴ (12 и 31,2%, соответственно) (рис. 12).

По уровню нервного напряжения и наличию стресса различий между полами практически нет, по усредненным оценкам, женская работа даже на 0,4 п.п. более стрессовая (рис. 12).

Лишь 1,2% женщин против 10,3% мужчин считают, что их работа очень опасна с точки зрения вероятности несчастного случая, при этом 35,9% женщин и 12,7% мужчин считают свою работу совершенно безопасной. Действительно, согласно данным Росстата, начиная с 90-х гг. имеет место устойчивое сокращение официальных показате-

²⁴ Очень тяжелая работа подразумевает, что работники копали, рубили, переносили тяжести и др. Тяжелая работа – это строительные работы, работа в поле, ремонт. Работа средней тяжести – это работа, подразумевающая длительную ходьбу, стояние, малярные работы и др. Легкая работа – это сидячая умственная работа за столом, конторская и офисная работа.

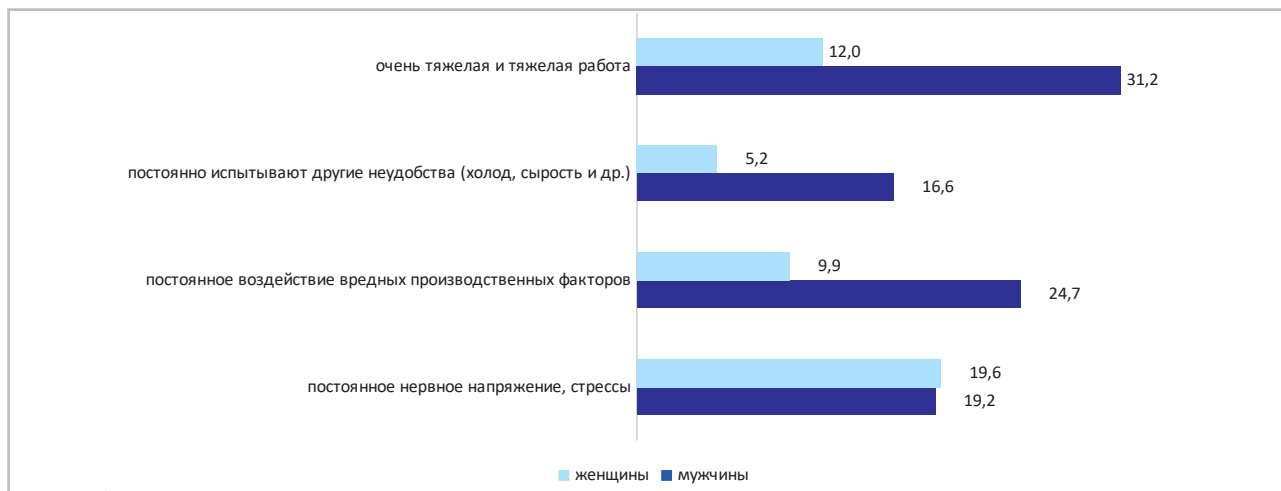


Рис. 12 / Fig. 12. Оценка основной работы по условиям труда в гендерном разрезе / Evaluation of the main job in terms of working conditions by gender

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

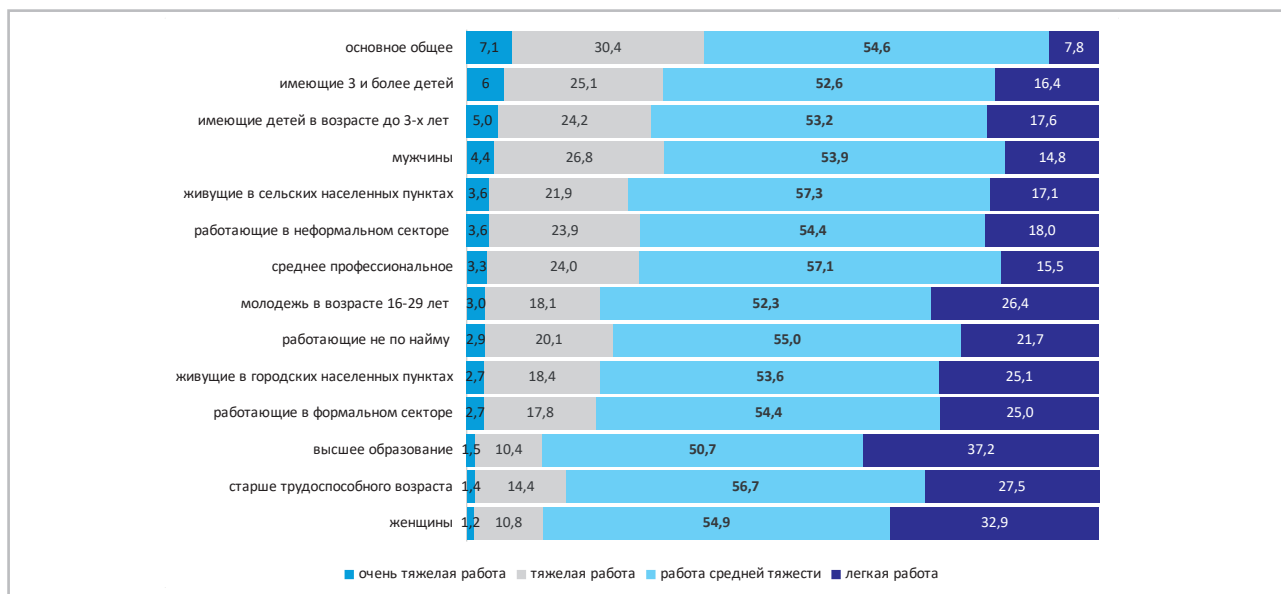


Рис. 13 / Fig. 13. Оценка основной работы по степени тяжести / Evaluation of the main job by severity

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

телей производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и числа несчастных случаев со смертельным исходом. Однако исследователи считают, что официальные статистические показатели не отражают реальности и связаны со значительным недоучетом несчастных случаев на производстве²⁵.

Анализируя усредненные оценки КТЖ и УР отдельно среди мужчин и женщин необходимо понимать, что эти группы неоднородны. Всегда найдется мужчина, имеющий безопасную работу и неудовлетворенный своим заработком, как есть и женщины, занятые на вредных и опасных производствах, но при этом довольные своей зар-

²⁵ Федорова И. Статистика производственного травматизма в России. Есть вопросы // ГЕТСИЗ.ру: [сайт]. URL: <https://getsiz.ru/statistika-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossii-est-voprosy.html> (дата обращения 05.05.2023).

платой. Рассмотрим проанализированные выше параметры КТЖ работников (условия труда) для различных социально-демографических групп (различия между выделенными группами статистически значимы).

Тяжелая и очень тяжелая работа чаще отмечается респондентами, живущими на селе (25,5% среди всех респондентов относительно 21,1% в городе). Отмечается увеличение частоты выбора ответа «тяжелая» и «очень тяжелая работа» с падением уровня образования респондентов.

Чаще всего оценивают свою работу как очень тяжелую или тяжелую сотрудники с основным общим образованием, имеющие 3 и более детей, мужчины; имеющие детей до 3 лет (рис. 13).

Самая стрессовая работа (является лихорадочной, умственно напряженной и т. п.) вне зависи-

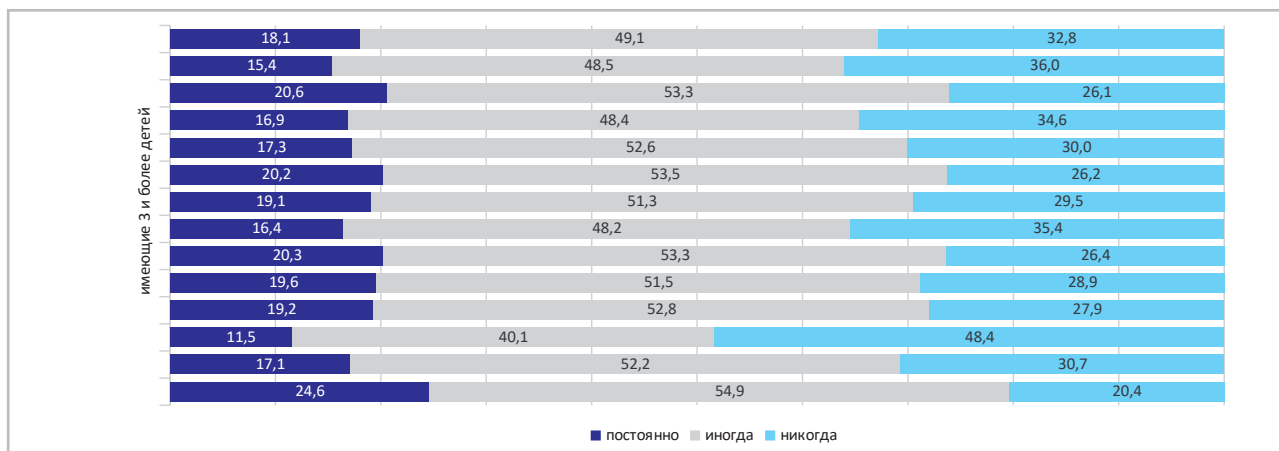


Рис. 14 / Fig. 14. Оценка основной работы по уровню стресса и нервного напряжения / Evaluation of the main job by the level of stress and nervous tension

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

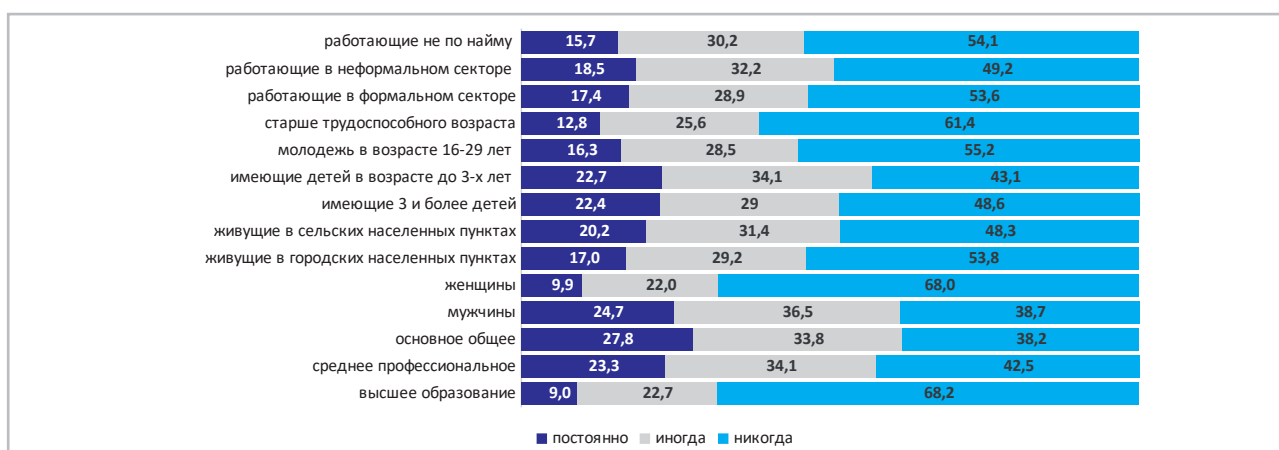


Рис. 15 / Fig. 15. Оценка основной работы по уровню воздействия вредных производственных факторов / Evaluation of the main job in terms of the level of exposure to harmful production factors

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

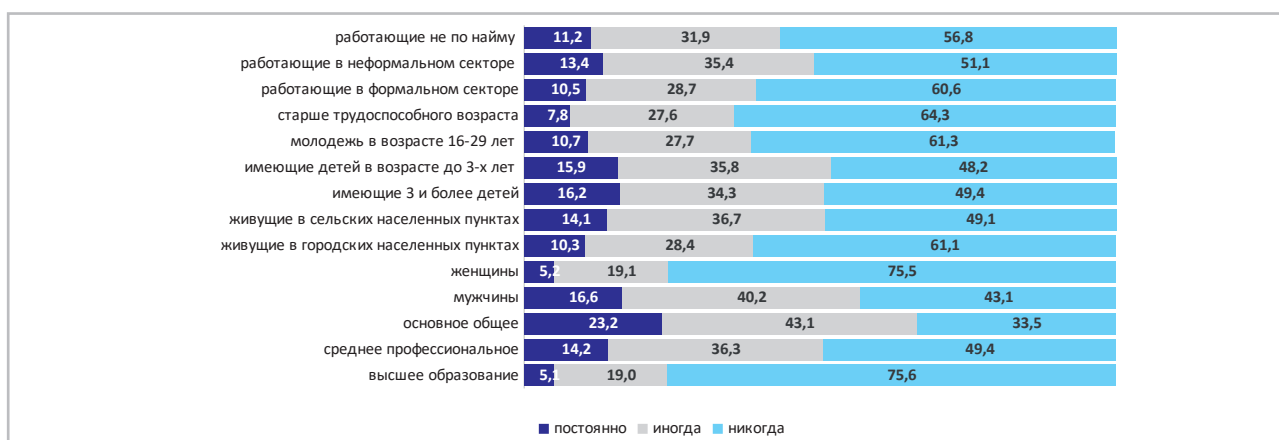


Рис. 16 / Fig. 16. Оценка основной работы по наличию других неудобств (холод, сырость и др.) / Evaluation of the main job for the presence of other inconveniences (cold, dampness, etc.)

Источник / Source: рассчитано автором на основе данных КОУЖ-2020 / calculated by the author based on CSLs-2020 data.

мости от пола у имеющих высшее образование, у работающих в формальном секторе, у живущих в городах (рис. 14). Самая высокая распространенность высокого нервного напряжения в работе – среди имеющих послевузовское образование (среди мужчин этой категории этот показатель 34,6%, среди женщин – 26,3%, при среднем зна-

чении среди всех респондентов – 19,1%). Если мы посмотрим разбивку мужчин и женщин по социально-экономическим категориям, то окажется, что наибольший стресс и нервное напряжение испытывают на работе многодетные отцы и отцы детей до 3 лет. Среди женщин наибольшему нервному стрессу подвергаются матери детей-инва-

лидов (28,1% по сравнению с 19,6% по всей группе женщин).

Постоянно подвергаются воздействию вредных производственных факторов (повышенный уровень шума, ультразвук, инфразвук, вибрации, запыленности или загазованности воздуха, излучения, едкий запах и т.п.) чаще всего имеющие основное общее образование (они чаще всего заняты неквалифицированным, тяжелым физическим трудом), мужчины (в 2,5 раза чаще, чем женщины), а также имеющие среднее профессиональное образование (рис. 15).

Мужчины в 3,2 раза чаще чем женщины испытывают на работе физические неудобства (рис. 16).

Таким образом, из данных КОУЖ следует, что у мужчин в целом худшие, по сравнению с женщинами условия труда, более тяжелая работа и они чаще подвергаются на работе воздействию различных физических факторов. При этом женщины дают более высокую оценку по сравнению с мужчинами таким параметрам КТЖ, как надежность и режим работы, выполняемые обязанности, условия труда, расстояние до работы, степень профессионального и морального удовлетворения от выполняемой работы.

ВЫВОДЫ

Два обследования RLMS-HSE и КОУЖ имеют различный дизайн, подход к формированию выборок, разные наборы вопросов, охват и цели. Их совместное использование в рамках одного исследования позволяет использовать преимущества каждой из баз данных и нивелировать ограничения. Длинные динамические ряды RLMS-HSE позволили оценить в динамике параметры КТЖ мужчин и женщин, а данные КОУЖ – более детально проанализировать составляющие УР, которая является одним из показателей КТЖ.

На протяжении всех 20 волн RLMS-HSE женщины были более удовлетворены характеристиками работы, чем мужчины (кроме оплаты труда), однако устойчивой статистической зависимости между полом и уровнем УР не обнаружено [34].

В исследовании КОУЖ-2020 различия между мужчинами и женщинами по таким параметрам КТЖ, как надежность и режим работы, выполняемые обязанности, условия труда, расстояние до работы, профессиональное и моральное удовлетворение от выполняемой работы статистически значимы, при этом женщины удовлетворены больше, чем мужчины, условия труда которых в целом хуже чем у женщин, у них более тяжелая

работа и они чаще подвергаются на работе воздействию различных физических факторов, т.е. гендерная разница в условиях труда существенна.

С другой стороны, гендерное неравенство присутствует и в таком аспекте КТЖ, как заработная плата, поскольку заработок мужчин и степень их удовлетворенности его размером существенно больше чем у женщин, подтверждая тем самым гипотезу о наличии «гендерного парадокса».

Гипотеза о том, что женщины чаще, чем мужчины, занимаются работой с более высоким качеством условий труда, имеют больше нематериальных преимуществ и лучше защищены от безработицы также не отвергается. Действительно, женщины чаще, чем мужчины склонны работать в качестве наемных работников с официальным оформлением, они реже становятся владельцами собственного дела. На протяжении последних лет доли мужчин и женщин, боящихся потерять работу, примерно равны (порядка 60% так или иначе этим обеспокоены), но женщины значительно больше, чем мужчины опасаются не найти работу в случае ее потери.

Что касается карьерного роста и обучения на рабочем месте, то у нас нет оснований, чтобы принять гипотезу о наличии в этих аспектах гендерного неравенства. Гипотеза о наличии связи между УР и состоянием здоровья подтверждается данными RLMS-HSE и не подтверждается данными КОУЖ.

По данным 20-ти волн RLMS-HSE нам не удалось выявить статистически значимых различий между характеристиками, вносящими свой вклад в общую УР для мужчин и женщин: для тех и других уровень УР более всего связан с суммой полученных на работе денег, степенью доверия коллегам и руководству компании, желанием найти другую работу (с обратным знаком), степенью беспокойства о возможности обеспечить себя, использованием Интернета для работы, количеством отработанных часов по основной работе из дома в течение последних 30 дней (чем больше часов отработано дома, тем выше УР). Достаточно высока корреляционная зависимость УР с другими видами удовлетворенности: оплатой труда, условиями труда, профессиональным ростом, своим здоровьем, жизнью, материальным положением. Возраст, место проживания (город, областная центр, поселок городского типа или село) и семейное положение в целом и по отдельности для мужчин и женщин статистически значимы для УР не во всех волнах исследования RLMS-HSE.

И даже в тех волнах, где эти параметры статистически значимы, коэффициенты корреляции очень низкие для содержательной интерпретации. Средние оценки в разбивке по полу показывают, что на селе и мужчины, и женщины меньше всего удовлетворены работой. Уровень образования, хотя и статистически значим для УР в целом, для мужчин имеет меньшую силу связи с УР, чем для женщин. То есть для женщины разброс значений УР в зависимости от уровня образования выше, чем для мужчин. Гипотеза о том, что факторы УР для мужчин и женщин различаются, не подтвердилась.

Мы наблюдаем высокую дифференциацию оценок среди мужчин и женщин, принадлежащих к разным социально-демографическим группам: по возрасту, месту проживания, уровню образования, наличию и возрасту детей, принадлежности к формальному или неформальному сектору экономики, виду найма и т.п. Можно сделать вывод, что различия в КТЖ мужчин и женщин скорее всего обусловлены не биологической принадлежностью или дискриминационными различиями, а наличием механизмов самоотбора и социально-демографическими характеристиками работников, перечисленными выше. Кроме того, как показало наше исследование, а также другие исследования российских ученых

[29] эти различия связаны также с конкретными характеристиками профессий, складывающимися в них социально-трудовыми отношениями и организацией труда.

Для эффективного управления социально-трудовыми отношениями на уровне страны, региона и предприятия важно изучать различия в оценках КТЖ социально-демографических групп. Знание параметров КТЖ содействует принятию результативных политических решений; проведению эффективной социальной политики; высвечивает проблемные зоны на рынке труда, не выявляемые с помощью стандартных показателей. Через обеспечение высокого уровня КТЖ достигается развитие трудового потенциала, повышение производительности и эффективности труда, повышение качества и уровня жизни граждан страны.

Результаты исследования могут быть использованы для развития новых форм занятости, повышения у работающих вовлеченности и мотивации к труду с помощью создания гибких и адаптированных к потребностям сотрудников графиков работы, построения карьерных траекторий, делегирования сотрудникам ряда функций в сфере принятия управленческих решений, а также разработки других кадровых инструментов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Arends I., Prinz C., Abma F. Job quality, health and at-work productivity, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2017;(195), OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>
2. Warr P. Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates, Psychology Press. London. 2007. 562 p. <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
3. Green F. Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy. Woodstock, Princeton University Press. 2006. ISBN 9780691134413
4. Barron R.D., Norris G.M. Sexual divisions and the dual labour market, in D.L. Barker and S. Allen (eds.), Dependence and Exploitation in Work and Marriage, Longman, London. 1976.
5. Reich M., Gordon D.M., Edwards R.C. Dual labor markets: A theory of labor market segmentation, American Economic Review, 1973;(63):359-365.
6. Smith, M. et al. Job quality in Europe, Industrial Relations Journal, 2008;(39):585-602.
7. Leschke J., Watt A., Finn M. Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels. 2008.
8. Leschke J., Watt A., Finn, M. Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI) Working Paper 2012.07 European trade union institute. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/12%20WP%202012%2007%20EN%20WEB%20version.pdf> (дата обращения 05.05.2023).
9. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing. – Paris, 2015;(174):52. DOI: 10.1787/5jrp02kpw1mr-en
10. Faga C., Burchell B. Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union, Publications Office of the European Communities, Luxembourg. 2002.
11. Green F. et al. Is job quality becoming more unequal? Industrial and Labor Relations Review, 2013;(66):753-784.
12. Dieckhoff M., Steiber N. A re-assessment of common theoretical approaches to explain gender differences in continuing training participation”, British Journal of Industrial Relations, 2011;(49):135-157.
13. Bender K.A., Donohue S.M., Heywood J.S. Job satisfaction and gender segregation. Oxford economic papers. 2005;57(3):479–496. DOI: 10.1093/oepp/gpi015
14. Boles J.S., Wood J.A., Johnson, J. Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work–family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. Journal of Personal Selling & Sales Management. 2003;23(2):99-113.
15. Brown, A., Charlwood, A., Spencer, D.A. Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. Work, employment and society. 2012;26(6):1007–1018. DOI: 10.1177/0950017012461837
16. Clark A. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? Labour economics. 1997;4(4):341–372. DOI: 10.1016/S0927-5371(97)00010-9

17. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*. 1996;69(1):57-81. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x/abstract;jsessionid=FC48C1BDE6436F149DC5F6C84F2CB896.f02t04>. (Accessed: 08.06.2023).
18. Coverman S. Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social forces*. 1989;67(4):965–982. DOI: 10.1093/sf/67.4.965
19. Тонких Н. В., Черных Е. А. Качество трудовой, семейной и личной жизни при удалённой работе: мнения российских женщин. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(4):477-490. DOI: <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.5>, EDN: COCEXY
20. Bellmann L., Hübler O. Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, August 2020. DOI: 10.1108/IJM-10-2019-0458
21. Wheatley D. Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK. *Urban Studies*, 2020:1–25.
22. Wheatley D. Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment & Society*. 2016;(31). DOI: 10.1177/0950017016631447
23. Reuschke D. The subjective well-being of homeworkers across life domains. *EPA: Economy Space*, 2019;51(6):1326-1349.
24. Song Y., Gao J. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers IZA Discussion Paper 11993. Bonn. 2018.
25. Suh A., Lee J. Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 2017;27(1):140-159. DOI: 10.1108/IntR-06-2015-0181
26. Arntz M., Yahmed B., Berlingieri S. Working from home: Heterogeneous effects on hours worked and wages, ZEW Discussion Papers 19-015, ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research. 2019.
27. Bonacini L., Gallo G., Scicchitano, S. Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19, *Journal of Population Economics*, Springer; European Society for Population Economics, 2021;34(1):303-360.
28. Cetrulo A., Guarascio D., Virgillito M. E. Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks, *Economia Politica: Journal of Analytical and Institutional Economics*, Springer; Fondazione Edison, 2022;39(2):345-402. DOI: 10.1007/s40888-021-00251-7
29. Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области). *Вопросы территориального развития*. 2020;8(2). DOI: 10.15838/tdi.2020. 2.52.4
30. Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Удовлетворённость различными аспектами работы мужчин и женщин в России. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017;(5):271–288. DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15
31. Westover J.H. The job satisfaction-gender paradox revisited: A cross-national look at gender differences in job satisfaction, 1989–2005. *Journal of Global Responsibility*, 2012;3(2):263-277.
32. Монусова Г. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления. *Мировая экономика и международные отношения*. 2008;(12):74-83.
33. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворенность занятостью на российском рынке труда. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(2):214–226. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.2.6; EDN: MYDVVI
34. Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворенности работой россиян в характеристике человеческого потенциала. *Уровень жизни населения регионов России*. 2023;19(2):199–215. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215, EDN: FNPCJE
35. Черных Е.А., Локтюхина Н.В., Назарова У.А. Двойная женская занятость: ситуация в мире и оценки по России. *Труд и социальные отношения*. 2022;33(6):18-36. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-18-36; EDN: PJNIBY
36. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом. *Журнал НЭА*. 2015;2(26):249-254.
37. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? *Экономический журнал Высшей школы экономики*, 2018;22(4):489-530.
38. Котырло Е.С. Не хлебом единым: удовлетворенность работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора. НИУ ВШЭ, 2023. URL: <https://www.hse.ru/data/2023/02/14/2031925271/20230214.pdf> (дата обращения: 05.05.2023).

REFERENCES

1. Arends I., Prinz C., Abma F. Job quality, health and at-work productivity, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2017;(195), OECD Publishing, Paris. URL: <https://dx.doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>
2. Warr P. Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates, Psychology Press. London. 2007. 562 p. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
3. Green F. Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy. Woodstock, Princeton University Press. 2006. ISBN 9780691134413
4. Barron R.D., Norris G.M. Sexual divisions and the dual labour market, in D.L. Barker and S. Allen (eds.), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Longman, London. 1976.
5. Reich M., Gordon D.M., Edwards R.C. Dual labor markets: A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*. 1973;(63):359-365.
6. Smith, M. et al. Job quality in Europe. *Industrial Relations Journal*. 2008;(39):585-602
7. Leschke J., Watt A., Finn M. Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels. 2008.
8. Leschke J., Watt, A., Finn, M. Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI) Working Paper 2012.07 European trade union institute. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/12%20WP%202012%2007%20EN%20WEB%20version.pdf> (accessed on 05.05.2023).
9. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing. – Paris, 2015;(174):52. DOI: 10.1787/5jrp02kfw1mr-en
10. Faga C., Burchell B. Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union, Publications Office of the European Communities, Luxembourg. 2002.
11. Green F. et al. Is job quality becoming more unequal? *Industrial and Labor Relations Review*. 2013;(66):753-784.
12. Dieckhoff M., Steiber N. A re-assessment of common theoretical approaches to explain gender differences in continuing training participation". *British Journal of Industrial Relations*. 2011;(49):135-157.
13. Bender K.A., Donohue S.M., Heywood J.S. Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*. 2005;57(3):479-496. DOI: 10.1093/oepp/gpi015.
14. Boles J.S., Wood J.A., Johnson, J. Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work–family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 2003;23(2):99-113.

15. Brown A., Charlwood A., Spencer D.A. Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, Employment and Society*. 2012;26(6):1007-1018. DOI: 10.1177/0950017012461837.
16. Clark A. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics*. 1997;4(4):341-372. DOI: 10.1016/S 0927-5371(97)00010-9.
17. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1996;69(1):57-81. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x/abstract;jsessionid=FC48C1BDE6436F149DC5F6C84F2CB896.f02t04>. (accessed on 08.06.2023).
18. Coverman S. Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*. 1989;67(4):965-982. DOI: 10.1093/sf/67.4.965
19. Tonkikh N. V. V., Chernykh E. A. Quality of labor, family and personal life in remote work: opinions of Russian women. *Standard of Living Of Russian Regions*. 2022;18(4):477-490. DOI: <https://doi.org/10.19181/Ispr.2022.18.4.5>, EDN: COCEXY
20. Bellmann L., Hübler O. Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, August 2020. DOI: 10.1108/IJM-10-2019-0458.
21. Wheatley D. Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK. *Urban Studies*. 2020:1–25.
22. Wheatley D. Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment & Society*. 2016;31. DOI: 10.1177/0950017016631447.
23. Reuschke D. The subjective well-being of homeworkers across life domains. *EPA: Economy Space*. 2019;51(6):1326-1349.
24. Song Y., Gao J. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers IZA Discussion Paper 11993. Bonn. 2018.
25. Suh A., Lee J. Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*. 2017;27(1):140-159. DOI: 10.1108/IntR-06-2015-0181
26. Arntz M., Yahmed B., Berlingieri S. Working from home: Heterogeneous effects on hours worked and wages, ZEW Discussion Papers 19-015, ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research. 2019.
27. Bonacini L., Gallo G., Scicchitano, S. Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19, *Journal of Population Economics*, Springer. *European Society for Population Economics*. 2021;34(1):303-360.
28. Petrulo A., Guarascio D., Virgillito M. E. Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks, *Economia Politica: Journal of Analytical and Institutional Economics*, Springer; *Fondazione Edison*. 2022;39(2):345-402. DOI: 10.1007/s40888-021-00251-7
29. Basova E.A., Belekova G.V. Quality of labor life in the assessments of men and women (based on the materials of the sociological survey of the Vologda Oblast). *Voprosy territorial' nogo razvitiya = Issues of Territorial Development*. 2020;8(2). DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4
30. Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. Satisfaction with various aspects of work of men and women in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017;(5):271-288. DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15
31. Westover J.H. The job satisfaction-gender paradox revisited: A cross-national look at gender differences in job satisfaction, 1989–2005. *Journal of Global Responsibility*. 2012;3(2):263–277.
32. Monusova G. Labor satisfaction: cross-country comparisons. *World Economy and International Relations*. 2008;(12):74-83.
33. Chernykh E.A. Kachestvo trudovoy zhizni i sotisfaction with employment on the Russian labor market. *Standard of Living of Russian Regions*. 2022;18(2):214-226. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.2.6; EDN: MYDVVI
34. Chernykh E.A. Dynamics and determinants of job satisfaction of Russians in the characterization of human potential. *Standard of Living of Russian Regions*. 2023;19(2):199-215. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215, EDN: FNPCJE
35. Chernykh E.A., Loktyukhina N.V., Nazarova U.A. Double female employment: the situation in the world and estimates for Russia. *Labor and Social Relation*. 2022;33(6):18-36. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-18-36; EDN: PJNIBY
36. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. Rossiyskaya model of the labor market: Testing by the crisis. *NEA Journal*. 2015;2(26):249- 254.
37. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I., Sharunina A.V. Low-paid jobs in the Russian labor market: is there a way out and where does it lead? *Economic Journal of the Higher School of Economics*, 2018;22(4):489-530.
38. Kotyrla E.S. Ne ne berebom unimi: job satisfaction of budgetary employees in comparison with private sector employees. NATIONAL RESEARCH UNIVERSITY HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS, 2023. URL: <https://www.hse.ru/data/2023/02/14/2031925271/20230214.pdf> (accessed on 05.05.2023).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН; ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия
Ekaterina A. Chernykh – Cand. Sci. (Econ.), Leading Research Associate, Institute of Economics of the Russian Academy of Science; Leading Research Associate, Scientific Center for Labor Economics, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>
 chernykh.ekaterina108@gmail.com

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 15.06.2023; после рецензирования 14.08.2023, принята к публикации 16.08.2023.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 15.06.2023; revised on 14.08.2023 and accepted for publication on 16.08.2023.
The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-104-114

УДК 331.522; 314.93

JEL J54

«S»-КОМПОНЕНТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ESG-СТРАТЕГИИ

А.Д. Зверева^a, В.В. Перская^a, Т.Н. Мамедов^{a, b}Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Целью исследования является анализ и изучение лучших практик реализации стратегии корпоративной социальной ответственности в крупном российском бизнесе и оценка уровня ее развитости в нем. **Научная новизна** исследования заключается в обосновании роли корпоративной социальной ответственности в деятельности крупного российского бизнеса в контексте теории ESG в современных условиях. В рамках исследования анализируются нефинансовая социальная отчетность компаний и соблюдение менеджментом «S»-компоненты принципов ESG. Установлено, что на сегодняшний день социальная отчетность в российской бизнес-среде только начинает свое становление как обязательная составляющая деятельности компании. В статье дается рекомендация о необходимости интегрирования корпоративной социальной ответственности в деятельность российских компаний с целью решения социально значимых проблем и повышения социальной ответственности бизнес-корпуса перед обществом. В процессе изучения нефинансовой отчетности крупнейших российских компаний в разных секторах экономики установлена необходимость внедрения «S»-компоненты принципов ESG для достижения гармоничных взаимовыгодных отношений менеджмента и сотрудников, поставщиков и потребителей, и других заинтересованных сторон, учитывая экологические и социальные аспекты в деловых операциях. Доказано, что затраты компании на решение социально значимых вопросов в долгосрочной перспективе положительно сказываются на формировании хорошей деловой репутации и создании позитивного корпоративного имиджа, увеличении притока инвестиций и прибыли, а также расширяют целевую аудиторию. В работе использовались такие общенаучные **методы** как сравнительное сопоставление, анализ, синтез, а также выборка. **Результаты** исследования могут быть использованы при преподавании таких курсов экономической направленности как международные экономические отношения, мировая экономика, социально-трудовые отношения и бизнес в рамках образовательного процесса в вузе.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность; КСО; устойчивое развитие; концепция ESG; «S»-компонента; социальная ответственность бизнеса.

Для цитирования: Зверева А.Д., Перская В.В., Мамедов Т.Н. «S»-компонента в деятельности российских компаний как составляющая ESG-стратегии. Социально-трудовые исследования. 2023;52(3):104-114. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-104-114.

ORIGINAL PAPER

THE S-COMPONENT IN THE ACTIVITIES OF RUSSIAN COMPANIES AS A CONSTITUENT ELEMENT OF THE ESG STRATEGY

A.D. Zvereva^a, V.V. Perskaya^a, T.N. Mamedov^{a, b}

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the research is to analyze and study the best practices of corporate social responsibility strategy implementation in large Russian businesses and to assess the level of its development in them. **The scientific novelty** of the study lies in the substantiation of the role of corporate social responsibility in the activities of large Russian businesses in the context of ESG theory in modern conditions. The research analyzes non-financial social reporting of companies and management's compliance with the «S»-components of ESG principles. It is established that today social reporting in the Russian business environment is only beginning to emerge as a mandatory component of the company's activities. The article contains recommendations about the necessity of integrating corporate social responsibility into the activities of Russian companies in order to solve socially important problems and increase the social responsibility of the business community to society.

In the process of studying the non-financial reporting of the largest Russian companies in different sectors of the economy it has been concluded, that of introducing the "S"-component of ESG principles is necessary in order to achieve harmonious mutually beneficial relations between management and employees, suppliers and consumers, and other stakeholders, taking into consideration environmental and social aspects in business operations. It has been proved that the company's expenditures on solving socially important issues in the long term have a positive impact on the formation of a good business

reputation, on the creation of a positive corporate image, on the increase of the investments' inflow and profit, as well as expand the target audience. The work used such general scientific **methods** as comparative comparison, analysis, synthesis, and sampling. **The results** of the study can be used in teaching such courses of economic orientation as international economic relations, world economy, social and labor relations and business within the educational process in higher education.

Keywords: corporate social responsibility; CSR; sustainable development; ESG concept; S-Component; business social responsibility.

For citation: Zvereva A.D., Perskaya V.V., Mamedov T.N. The S-Component in the activities of Russian companies as a constituent element of the ESG strategy. *Social and labor research*. 2023;52(3):104-114. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-104-114.

ВВЕДЕНИЕ

Частные интересы бизнеса и общества всегда существенно различались. Представление о том, что коммерческие организации должны нести социальную ответственность за свою деятельность, появилось еще в XX в., но широкое распространение и внедрение в практику получило только в начале XXI в. Социально-экономическое благосостояние граждан в регионе присутствия компании напрямую зависит от ее деятельности, особенно если предприятие градообразующее.

Принципы концепции ESG (с англ. – «E»-environment/экологические, «S»-social/социальные, «G»-governance/управленческие факторы)¹ в рамках Целей в области устойчивого развития до 2030 г. (ЦУР ООН) направлены на поэтапное улучшение благосостояния общества, защиту окружающей среды нашей планеты и на сегодняшний день являются одним из основных требований к функционированию компаний во всех сферах хозяйствования [1]. ESG-концепция подразумевает обязательное включение в деятельность корпораций решений по социально значимым проблемам («S»-компонента) и предполагает, что интегрирование ее принципов топ-менеджментом в управление позволяет повысить уровень доверия целевой аудитории и конкурентоспособности, построить успешный узнаваемый бренд за счет хорошей репутации и привлечь новых клиентов, что положительно скажется на дальнейшей прибыли.

Сторонники ESG-принципов признают данную теорию как всеобъемлющую и отвечающую современным интересам бизнеса, поскольку корпоративная социальная ответственность напрямую влияет на капитализацию компании и уровень ее конкурентоспособности, оказывая положительное воздействие на трудоспособность персонала и результативность труда. Инвестиции во внешнюю среду в рамках концепции ESG осуществляются с помощью государственных региональных программ по месту

нахождения компании (особенно это важно для отдаленных регионов и моногородов с прямой зависимостью от градообразующего предприятия).

При этом необходимо отметить, что нет ни унификации принципов КСО, ни стандартного набора критериев, определяющих содержание S-составляющей в рамках концепции ESG, разработанных ООН. Существуют лишь самые общие критериальные подходы к S-составляющей, но и их имплементация в профессиональную деятельность компании возможна только с учетом специфического характера страны, ее культурных, религиозных, социальных и ментальных особенностей. Например, требование к гендерному разнообразию в составе топ-менеджмента крупной компании с выходом на мировой рынок совершенно нереализуемо в большинстве арабских (например, в Египте, Йемене, Саудовской Аравии, Судане, Омане и пр.) и азиатских (Мьянме, Лаосе и др.) стран, поскольку в них не приветствуют занятость женского населения, иногда даже частичную.

Преимущества социально ответственного поведения или корпоративной социальной ответственности (КСО), как содействие постепенному достижению целей устойчивого развития, признаются большей частью компаний по всему миру. Если бизнес-структура нацелена на достижение благополучия социума и окружающей среды, хорошо организованное управление, достойную заработную плату, социальное обеспечение своих работников – то ее деятельность оценивается как успешная и она может продолжать эффективно работать на себя и на благо общества.

КСО И ЕЕ РОЛЬ В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА И ОБЩЕСТВА. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

О том, что ключевой миссией бизнеса является служение людям, впервые заявил японский бизнесмен Коносукэ Мацусита – основатель компании «Matsushita Electric», выпускающей бытовую электронику под брендами Panasonic,

¹ Инструменты поддержки экспортных проектов ESG на основе международного опыта: монография / под ред. В.В. Перской и А.Д. Зверевой. – Москва: ИНФРА-М, 2023. 166 с. (Научная мысль). DOI: 10.12737/1906019

Technics и National, основавший в 1946 г. «RHR Institute» для исследования и распространения идей мира и процветания общества². Под «служением обществу» он подразумевал повышение уровня жизни, искоренение бедности, инвестирование в развитие у работников новых навыков и обеспечение приемлемых социальных условий для их семей, т.е. все те позиции, которые соответствует принципам ESG в рамках Целей устойчивого развития ООН до 2030 г.

О КСО – как масштабном общественном явлении заговорили в середине 50-х гг. прошлого века. Основополагающим научным трудом стала книга экономиста Г.Р. Боуэна «Социальные обязательства бизнесмена» (англ. «Social Responsibilities of the Businessman (SRB)»), в которой он утверждал, что для искоренения бедности и тяжелого труда, а также для удовлетворения потребностей работников необходимо повышать уровень эффективности и результативности общества [2], а КСО способствует выходу корпораций на максимальные экономические выгоды от финансирования в социально значимые проекты. Другой американский ученый К. Дэвис рассматривал соблюдение ESG-принципов и КСО, интегрируемых в управление бизнесом для обеспечения сбалансированного развития общества, как осознанное поведение бизнесменов, поскольку у них есть широкие обязательства перед обществом в отношении экономических изменений, влияющих на общественное благосостояние (таких как полная занятость, инфляция и поддержание конкуренции) [3]. М. Фридман в своей теории «корпоративного эгоизма» считал, что единственной социальной ответственностью бизнеса является увеличение прибыли бизнеса [4]. Теория «разумного эгоизма» В. Фредерика заключается в идее, что в долгосрочной перспективе затраты на социальные проекты принесут устойчивую прибыль несмотря на то, что в начале эти затраты временно ее уменьшат [5], т.е. поскольку использование ESG-принципов осуществляется на коммерческой основе, оно должно ориентироваться на результат, а не на простую благотворительность, а значит быть экономически выгодным в долгосрочной перспективе [6]. Х. Аугунис и А. Главас определяют КСО как организационные действия и политику, которые учитывают ожидания заинтересованных сторон и интересы самой компании, зависящие от экономических, социальных и экологических показателей [7]. Ф. Котлер и Н. Ли описывают КСО как

стремление улучшить благосостояние общества с помощью дискреционных (используемых по собственному усмотрению) вкладов корпоративных ресурсов и методов ведения бизнеса [8]. Немецкий исследователь Мануэла Вебер рассматривает КСО как подотрасль корпоративного управления устойчивостью, под которой подразумевается интеграция всех трех – экологических, социальных и экономических – аспектов в управлении бизнесом, что может даже привести к преобразованию бизнес-модели для обеспечения устойчивой деятельности в долгосрочной перспективе [9].

Президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) профессор А.Н. Шохин рассматривает КСО как практическую необходимость для деловой практики, поскольку современная социально-экономическая ситуация в России требует от бизнеса большей ответственности и открытости для формирования доверия к его деятельности и репутации³. И.Ю. Беляева и Б.С. Батаева считают, что для закрепления на глобальных рынках российскому бизнесу необходимо признание общества, а также переориентация на большую социальную деятельность, так как одним из ограничений для распространения практики КСО является именно доверие со стороны общества [10]. О.В. Андреева в своих исследованиях отмечает, что соблюдение КСО на практике является прерогативой крупного бизнеса, в частности, промышленных корпораций и предприятий, государству же необходимо поощрять компании, применяющие принципы КСО [11].

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПОВ КСО В РОССИИ. ОПЫТ ВЕДУЩИХ КОМПАНИЙ

В советский период учреждения социального назначения находились в ведении государственных предприятий. На «социально-культурные мероприятия» (здравоохранение, пособия, образование, науку, спорт, культуру и пр.) закладывалось до 31% государственного бюджета, больше расходовалось только на «народное хозяйство» (до 56% – максимальное значение советского периода, 80-е годы) [12].

В Российской Федерации на смену плановой советской экономики в конце XX в. пришла рыночная и произошла коммерциализация социального обеспечения. Тем не менее принципы КСО

² Коносукэ Мацусита. Альпина. URL: <https://alpinabook.ru/authors/matsusita-konosuke/> (дата обращения: 09.02.2023).

³ Шохин А.Н. Материалы к заседанию Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и демографической политике. РСПП. 2016. URL: <https://media.rspp.ru/document/1/6/c/6cefa16acf9929ffbf4b5c02805b261c.pdf> (дата обращения: 19.04.2023).

на российских предприятиях, особенно крупных и градообразующих, опираются в основном на советскую модель корпоративного социального обеспечения, а «социальная ответственность», в частности, для российского сырьевого сектора экономики стала долгосрочным стратегическим направлением для развития бизнеса.

Для бизнес-структуры, которая заботится о своей деловой репутации, корпоративная социальная ответственность является основным составляющим элементом стратегии. При этом, КСО будет более эффективно работать если компания проявит инициативу и внедрит ее в свою бизнес-модель на добровольных началах, не дожидаясь принудительного регулирования со стороны государства. В современном мире потребители предпочитают выбирать социально ответственные компании с хорошей деловой репутацией, особенно в сфере оказания услуг.

Еще в 2007 г. на Международном форуме лидеров бизнеса экспертами было отмечено, что российскому бизнесу не хватает именно доверия со стороны общественности, потребителей, инвесторов и акционеров⁴. Соблюдение этических принципов, социальных обязательств, реализация социально значимых проектов и готовность нести расходы на социальные нужды⁵ не только в регионе пребывания, но и стране в целом, способствует формированию позитивно устойчивого имиджа компании, что, в свою очередь, положительно сказывается на привлечении инвестиций, целевой аудитории и одобрении регулятора со стороны государства, при условии, что это осуществляется бизнес-структурой исходя из этических и моральных соображений.

К проблематике КСО в настоящее время нарастает внимание исследователей, а в образовательные программы университетов интегрируются учебные дисциплины при подготовке специалистов соответствующего направления.

Так, согласно стандарту ISO 26000:2010 – «Руководство по социальной ответственности» Международной организации по стандартизации (Женева, Швейцария), эффективность деятельности компании оценивается по ее уровню приверженности обеспечению благополучия общества и окружающей среды. Под корпоративной социальной ответственностью понимается соответствие следующим принципам: участие

в развитии общества; обязательная отчетность; информационная прозрачность; этическое поведение и кадровая политика; уважение интересов акционеров, закона, международных норм поведения; уважительное отношение к правам человека, окружающей среде⁶.

Располагая финансовыми ресурсами, крупный российский бизнес вовлечен в социальную политику государства. В частности, на повышение социально-экономического благосостояния граждан влияют крупные предприятия, способные обеспечить не только рабочие места для местных жителей, но и инвестировать в экономику территории своего присутствия. Особенно это относится к моногородам, где зачастую предприятие является градообразующим. На сегодняшний день в Российской Федерации насчитывается 321 моногород (12,7 млн чел.)⁷, расположенных в 61 регионе⁸. С 2016 г. ВЭБ.РФ представляет рейтинг моногородов, который составляется по 17 показателям социально-экономического развития⁹. Субъекты Российской Федерации и бизнес взаимозависимы. Особенно это ярко выражено именно в регионах.

Большинство крупных российских компаний разрабатывают и реализуют в отношении своих сотрудников и местного населения собственные программы КСО. Программы корпоративной социальной ответственности могут быть как внутренними (социальные льготы для сотрудников, дополнительные выплаты заработной платы, повышение квалификации, медицинское обслуживание и т.п.), так и внешними (поддержка местных организаций и учреждений в социальной сфере, конкурсы и гранты для гражданских организаций, направленные на благоустройство города/региона/округа).

Именно такой формат внешних программ КСО как благоустройство территории присутствия позволяет компаниям продвигать свои социальные инициативы. Это способствует улучшению репутации, повышению узнаваемости компании (бренда) и уровня доверия со стороны целевой аудитории, положительно влияет на

⁶ ISO 26000. Guidance on social responsibility. URL: <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf> (дата обращения: 19.04.2023).

⁷ Пострадал каждый третий: эксперты оценили влияние санкций на моногорода России. Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/473159-postradal-kazdyj-tretij-eksperty-ocenili-vlianie-sankcij-na-monogoroda-rossii> (дата обращения: 20.04.2023).

⁸ Определены 10 лучших российских моногородов. Российская газета. 27.07.2022. URL: <https://rg.ru/2022/07/27/reg-pfo/opredeleny-10-luchshih-rossijskih-monogorodov.html> (дата обращения: 20.04.2023).

⁹ ВЭБ.РФ объявил результаты рейтинга моногородов за 2021. ВЭБ.РФ. URL: <https://xn--90ab5f.xn--p1ai/press-tsentr/53117/> (дата обращения: 21.04.2023).

⁴ Международный форум лидеров бизнеса. URL: <http://www.iblfrussia.ru/announces/detail.php?ID=3048> (дата обращения: 19.04.2023).

⁵ Стандарты и социальная ответственность бизнеса. URL: https://gaap.ru/articles/standarty_i_sotsialnaya_otvetstvennost_biznesa/ (дата обращения: 19.04.2023).

Рейтинг российских компаний ESG 2023 по состоянию на 01.04.2023 г. /
Rating of Russian companies ESG 2023 as of 01.04.2023

Место в рейтинге ESG-2023 / Place in the rating ESG-2023	Компания / Company	Отрасль / Industry	«S»-рейтинг / S - Rating
1	Новолипецкий металлургический комбинат (НЛМК)	металлы и горнодобывающая промышленность	2
2	ПАО Полус	металлы и горнодобывающая промышленность	14
3	Уралкалий	сельскохозяйственные химикаты	1
4	ЭЛС-Энерго	электроэнергетика	9
5	Полиметалл	металлы и горнодобывающая промышленность	5
6	ФосАгро	сельскохозяйственные химикаты	11
7	Кредит Банк Москвы	финансы	15
8	Норникель	металлы и горнодобывающая промышленность	18
9	Северсталь	металлы и горнодобывающая промышленность	10
10	ЛУКОЙЛ	нефтегазовая промышленность	13

Источник / Source: составлено по EU ESG Rating Agency / compiled by EU ESG Rating Agency.

корпоративный имидж. Успешный узнаваемый бренд с репутацией социально ответственной компании способен привлечь больше новых клиентов и их программы КСО носят маркетинговый характер, что положительно сказывается на прибыли.

Так, один из крупнейших в мире производителей алюминия «РУСАЛ» с 2010 г. реализует собственную социальную программу «Территория РУСАЛа» (социально-экономическое развитие территорий присутствия), благодаря которой в 9 российских регионах было создано и восстановлено более 250 различных объектов социальной инфраструктуры¹⁰. Также РУСАЛом осуществляются социальные инвестиции по следующим программам: «Помогать просто» (корпоративное и общегородское волонтерство), «Школа городских изменений» (улучшение городского пространства) и «Социальное предпринимательство» (развитие малого бизнеса)¹¹.

Количество российских компаний, учитывающих интересы общества и интегрирующих КСО в свои инвестиционные портфели, ежегодно растет¹². Согласно данным независимого рейтингового агентства «EU ESG Rating Agency / RAEX» (с 2018 г. составляет ESG-рэнкинг российских компаний по всем трем критериям «E», «S» и «G»)¹³, по состоянию на 01.04.2023 г. в первую десятку рей-

тинга российских компаний «ESG-2023» вошли следующие компании промышленного и финансового секторов экономики (табл. 1).

С помощью собственной разработки агентства – «Методологии распределения экологических, социальных и управленческих функций»¹⁴ компонента «S» оценивается по пяти показателям (табл. 2).

Примечательно, что на 14.04.2022 г. в рейтинге RAEX «ESG-2022» находились те же представители российского бизнеса, что и в 2023 г., за исключением «ФосАгро» и «Уралкалия». При этом «Уралкалий» за прошедший год значительно улучшил свои показатели, поднявшись с шестого места¹⁵ в S-рейтинге ESG до первого (табл. 1).

Растущий спрос на доступность информации о деятельности компаний в области устойчивого развития простимулировал развитие ESG-рэнкинга и в Российской Федерации. С 2014 г. Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) ежегодно составляется ESG-индекс по устойчивому развитию – индекс раскрытия информации «Ответственность и открытость», отражающий динамику результативности деятельности компаний в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности¹⁶. Концепт КСО, на основе которого базируется индекс, трактуется как «ответственность организации за воздействие ее реше-

¹⁰ Программа «Территория РУСАЛа». РУСАЛ. URL: <https://rusal.ru/sustainability/social-investment/program-territory/#:~:text=%B8%D1%8F> (дата обращения: 21.04.2023).

¹¹ Социальное инвестирование. РУСАЛ. URL: <https://rusal.ru/sustainability/social-investment/> (дата обращения: 22.04.2023).

¹² Investment governance and the integration of environmental, social and governance factors. OECD. URL: <https://www.oecd.org/finance/Investment-Governance-Integration-ESG-Factors.pdf> (дата обращения: 22.04.2023).

¹³ ESG Corporate Ranking. RAEX. URL: https://raexpert.eu/esg_corporate_ranking/ (дата обращения: 23.04.2023).

¹⁴ Methodology for assigning environmental, social and governance. RAEX. Frankfurt am Main, 2019. URL: https://www.raexpert.eu/files/Methodology_ESG_Corporates_V3.pdf (дата обращения: 23.04.2023).

¹⁵ ESG Ranking of Russian Companies 2022 as of 14.04.2022. RAEX. URL: https://raexpert.eu/esg_corporate_ranking/ (дата обращения: 23.04.2023).

¹⁶ ESG индексы и рейтинги РСПП в области устойчивого развития. РСПП. URL: https://rspp.ru/sustainable_development/indexes/ (дата обращения: 23.04.2023).

Таблица 2 / Table 2

Методология оценки социальных показателей компании для рейтинга / Methodology for assessing the company's social performance for rating

«S»		
Показатель / Indicator	Содержание показателя / Description of the indicator	Критерии оценки показателей / Criteria for evaluating indicators
1. Человеческий капитал	а) условия труда	оценивается на основе условий труда в стране: количество часов работы, нерегулярная занятость, безработица
	в) охрана труда	оценивается показателями производственного травматизма регионе пребывания компании
	с) привлечение и удержание кадров	оценивается по наличию политики компании, направленной на обучение, привлечение и удержании кадров
	д) этнокультурное многообразие и инклюзивность	оценивается по наличию внутренней политики компании, направленной на повышение уровня этно- многообразия и инклюзивности
2. Местное общество и права человека	а) социальные гарантии	оценивается на основе количества соглашений о социальном обеспечении
	в) КСО	оценивается по уровню отчетности по КСО в стране
	с) права человека	оценивается по Индексу риска в области прав человека в зависимости от страны
3. Общие риски	а) поставщики	оцениваются поставщики по социальному воздействию
4. Социальные возможности	а) доступность финансирования потребностей	оценивается по доступности к финансированию в стране
	в) доступность информирования сотрудников и логистики	оценивается по доступности связи и логистики в регионе присутствия компании
5. Портфель социальных активов	а) социально ответственное инвестирование	оценивается уровнем требований к социальным инвестициям в той стране, где работает финансовое учреждение
	в) социальные займы и доступность финансирования	оценивается уровнем социальных требований и финансовой доступности
	с) ответственность за финансовые продукты	оценивается уровнем доверия населения к финансовым услугам (применяется к банковскому сектору)

Источник / Source: составлено по EU ESG Rating Agency / RAEX / compiled by EU ESG Rating Agency / RAEX.

ний и деятельности на общество и окружающую среду, включая экономические, социальные и экологические аспекты этого воздействия»¹⁷. Для составления индекса «Ответственность и открытость» РСПП анализируется нефинансовая отчетность крупнейших российских компаний¹⁸.

При анализе учитываются: ведущие мировые рейтинги; оценки аналитиков фондового рынка; практический опыт отечественных и зарубежных компаний по раскрытию информации в сфере устойчивого развития; международные стандарты КСО; методика самооценки компаний в соответствии со стандартом ISO 26000; методика общественного заверения нефинансовой отчетности.

«S»-показатели Индекса РСПП включают: численность персонала; обучение персонала; затраты на обучение персонала; количество бенефициаров социальных программ для персонала; затраты на производственную безопасность/охрану труда; соблюдение прав человека.

¹⁷ Проект Индексы РСПП в области устойчивого развития, корпоративной ответственности и отчетности (ESG-индексы). РСПП. URL: https://rspp.ru/upload/iblock/e07/efghhr37sx3rkf35uznh3pd9t1ihq4tz/Prezentatsiya_ESG_indeksy-RSPP-2022.pdf (дата обращения: 23.04.2023).

¹⁸ Новая устойчивость: социальная ответственность компаний. Коммерсантъ. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5479899> (дата обращения: 23.04.2023).

В 2021 г. (2022 г. не рассчитывался, так как менялась методика расчетов показателей, которая была представлена только в декабре 2022 г.)¹⁹ лидерами ESG-рейтинга РСПП стала 21 российская компания, включая такие крупные корпорации как ЛУКОЙЛ, Норникель, НЛМК, Полиметалл, Северсталь, Уралкалий и ФосАгро²⁰, ранее упомянутые в рейтинге RAEX.

Полагаем целесообразным более подробно остановиться на социальной компоненте / «S» наиболее крупных российских компаний с численностью занятых более 20 000 человек.

ПАО «СИБУР Холдинг» (≈ 27 000 чел.)

Крупнейший нефтегазохимический производитель, подразделения которого находятся в 18 городах России, позиционирует себя как компанию ориентированную на лидерство по достижению устойчивого развития и корпоратив-

¹⁹ Рекомендации РСПП по поддержанию и продвижению повестки устойчивого развития в современной российской практике. РСПП. 27.12.2022. URL: <https://rspp.ru/events/news/utverzhdenny-rekomendatsii-rspp-po-podderzhaniiyu-i-prodvizheniyu-povestki-ustoychivogo-razvitiya-v-sovremennoy-rossiyskoy-praktike-63aae0f8048aa/> (дата обращения: 23.04.2023).

²⁰ Индексы РСПП в области устойчивого развития – 2021. РСПП. URL: <https://rspp.ru/download/3547cea12d4497a3d3f4293f652639b0/> (дата обращения: 23.04.2023).

ной социальной ответственности. В 2021 г. объем социальных инвестиций компании в рамках программы «Формула хороших дел»²¹ составил 524 млн руб.: развитие городов – 65,8 млн руб., образование и наука – 58,5 млн руб., спорт и здоровый образ жизни – 93,1 млн руб., охрана окружающей среды – 89,1 млн руб., инклюзия и культура – 133,4 млн руб., волонтерство – 5,7 млн руб. Более 333,3 млн руб. (63,6% всех социальных инвестиций) были направлены на финансирование межрегиональных проектов, а 74,7 млн руб. – поддержку грантовых и социальных проектов. Дополнительное финансирование в размере 1,7 млрд руб. было выделено на мероприятия по охране труда и промышленной безопасности²².

СИБУР активно развивает социальные проекты, тем самым продвигая и закрепляя во внешней среде узнаваемость своего бренда как работодателя. Например, компания уделяет большое внимание профессиональному росту и формированию новых компетенций у действующих сотрудников. Обучающие курсы и тренинги доступны в Корпоративном университете СИБУРа для развития персонала и поддержания квалификации, соответствующей деятельности компании. Самые перспективные и талантливые сотрудники направляются для прохождения обучения и повышения квалификации в ведущие бизнес-школы с возможностью дальнейшего карьерного роста и получения высокой руководящей должности.

СИБУР ежегодно входит в рейтинги лучших работодателей. В 2022 г. компания получила самые высокие баллы («Платина») среди предприятий нефтехимической отрасли по версии Forbes в категории «S» – «Сотрудники и общество»²³. В связи с совершенствованием методологии оценки компаний учитывались не только уровни привычного социального пакета, заработной платы и медицинского обслуживания, но и штатное сокращение в кризисных условиях, возможность повышения заработной платы и состав топ-менеджмента. Примечательно, что у СИБУРа с 2020 г. почти на 16% увеличилось количество сотрудников компании²⁴.

²¹ Формула хороших дел. СИБУР. URL: <https://www.formula-hd.ru/> (дата обращения: 23.04.2023).

²² Интегрированный годовой отчет ПАО «СИБУР Холдинг» за 2021 год. СИБУР. С. 28–32. URL: <https://www.sibur.ru/upload/iblock/853/lcaws6qyt9rvrsuqk7byq7zaow8155un.pdf> (дата обращения: 23.04.2023).

²³ Лучшие работодатели России – 2022: платина. Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/rating/482177-lucsie-rabotodateli-rossii-2022-rejting-forbes> (дата обращения: 23.04.2023).

²⁴ Отчеты и результаты: ESG Банк данных 2021. СИБУР. URL: https://www.sibur.ru/ru/sustainability/social_report/ (дата обращения: 23.04.2023).

НЛМК (≈ 26 000 чел.)

«Новолипецкий металлургический комбинат» (НЛМК), занимающий лидирующее первое место в рейтинге ESG-2023 по версии RAEX, является активно развивающейся структурой с активами не только в РФ, но и в ЕС и США, и имеет множество филиалов по всей стране. В 2021 г. НЛМК назван крупнейшим производителем металлопродукции с высокой добавленной стоимостью и высоким уровнем социальной ответственности, достижение которых закладывается в «Стратегию» комбината ежегодно за счет снижения производственного травматизма на предприятии, а также высокого уровня мотивации и вовлеченности персонала²⁵. В 2020 г. инвестиции НЛМК в социальные проекты составили 3,4 млрд руб. Приоритетными направлениями являются здравоохранение, воспитание духовных традиций, развитие спорта (в том числе детского), поддержка образования и благотворительность. На охрану труда и промышленную безопасность было выделено 1,2 млрд руб.: содержание средств индивидуальной защиты – 678,9 млн руб. (53,5%), улучшение условий труда сотрудников и промышленная безопасность – 166,2 млн руб. (13,1%), лечебно-профилактическое питание – 54,5 млн руб. (4,3%), медицинское обслуживание работников – 164,9 млн руб. (13,0%).

На НЛМК действует «Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике», отчет которого также включается в годовой отчет НЛМК по корпоративному управлению и отражает такие показатели как развитие профессиональных компетенций, производительность труда, размеры вознаграждений Совета директоров, анализ и оценку исполнения кадровой политики, включая руководящих сотрудников²⁶.

Комбинат активно развивает свою промышленную медицину, обновляя медицинское оборудование и обучая сотрудников оказанию первой медицинской помощи. Особое внимание уделяется постоянному повышению квалификации медицинского персонала, расширяются образовательные программы²⁷.

НЛМК вошел в топ-20 рейтинга работодателей HeadHunter среди производственных компаний, который оценивает предприятие по таким показателям как эффективность работы кадровых

²⁵ Цели стратегии 2022. НЛМК. URL: <https://lipetsk.nlmc.com/ru/about/strategy/> (дата обращения: 23.04.2023).

²⁶ Годовой отчет 2020: корпоративное управление. НЛМК. URL: https://nlmc.com/upload/iblock/805/NLMK_corporate-2020-RUS.pdf (дата обращения: 23.04.2023).

²⁷ Группа НЛМК развивает промышленную медицину. НЛМК. URL: <https://nlmc.com/ru/media-center/press-releases/gruppa-nlmc-razvivaet-promyshlennuyu-meditsinu/> (дата обращения: 23.04.2023).

подразделений, уровень вовлеченности сотрудников и мнение самих соискателей²⁸.

Согласно рейтингу Forbes «Лучшие работодатели–2022», НЛМК занимает 5 место с высокой оценкой в категории «Сотрудники и общество (S)». «S»-категория компании оценивалась по следующей группе метрик: социальный пакет; средняя заработная плата; уровень травматизма; корпоративное обучение; работа с сотрудниками; текучесть кадров; благотворительность и инвестиции в инфраструктуру; рабочие места; системные меры²⁹.

ПАО «Полюс» (≤ 23 000 чел.)

Крупнейший горнодобывающий холдинг, специализирующийся на добыче золота, ПАО «Полюс» входит в топ-5 ведущих глобальных золотодобывающих компаний с низкой себестоимостью производства и является крупнейшим российским производителем золота. За 2022 г. произведено 2541 тыс. унций золота³⁰. В 2019 г. компания присоединилась к глобальному договору ООН в области устойчивого развития, ежегодный отчет о состоянии которого публикуется с 2012 г. и отражает достигнутые показатели по охране окружающей среды, управлению персоналом и социальной сфере. За 2021 г., согласно отчету, реализовано более 216 социальных проектов на 64,2 млн долл. США³¹, направленных на достижение ЦУР №3 (Хорошее здоровье и благополучие), №8 (Достойная работа и экономический рост) и №4 (Качественное образование).

ПАО «Полюс» вносит существенный вклад в социально-экономическое развитие регионов своего присутствия на Дальнем Востоке и в Сибири. Компания оказывает спонсорскую помощь больницам, финансирует реконструкцию культурно-досуговых центров и спортивных комплексов, поддерживает образовательные программы, выступает генеральным партнером спортивных мероприятий, ремонтирует мосты и дороги, проводит фестивали в области культуры и творчества, уделяет большое внимание социальной инфраструктуре регионов в целом. Компания заинтере-

сована в привлечении специалистов, поэтому в 2021 г. расширила образовательные программы, что позволяет работать не только со студентами, но и со школьниками³². На золотодобывающих предприятиях внедрена регистрация периодических медицинских осмотров, проводятся учения по действиям в аварийных ситуациях, имеется собственная единая горноспасательная команда и проводятся тренинги по повышению мотивации и новых навыков у сотрудников.

ПАО Уралкалий (≤ 21 000 чел.)

Ведущий мировой производитель и экспортер хлористого калия ПАО «Уралкалий» занимает в «S»-рейтинге RAEX 1 место. Так как компания относится к химической отрасли, приоритетной целью является достижение высшей степени промышленной безопасности и охраны труда. Затраты на эти цели в 2021 г. составили 974,3 млн руб. На организацию питания, лечение и оздоровление, в том числе санаторно-курортное, оздоровление детей работников, доставку до места работы, содержание объектов социальной сферы, другие социальные программы было выделено 1 227,7 млн руб.³³.

Расширенный социальный пакет «Уралкалия» является самым привлекательным в химической отрасли. Компания активно выступает за здоровый образ жизни, проводит оздоровительные программы и регулярные медицинские осмотры, обеспечивает работников средствами повышенной индивидуальной защиты. Большое внимание уделяется вовлеченности персонала и обратной связи. Компания проводит регулярные опросы работников на предмет удовлетворенности работой заводских столовых, административными, медицинскими и IT услугами с целью улучшения их качества и получения обратной связи «работодатель-работник»³⁴.

Для улучшения жилищных условий в регионе добычи калия в 2021 г. для работников было построено 2 дома по 100 квартир³⁵, а сумма социальных расходов составила 1,2 млрд руб. Компания занимается организацией санаторно-курортного отдыха для детей сотрудников, оплачивая путевки в размере 90% их стоимости. В 2021 г. на эти цели было направлено более 97 млн руб.

²⁸ Группа НЛМК вошла в топ-20 рейтинга работодателей по версии HeadHunter. MkrU Барнаул. 01.02.2023. URL: <https://brl.mk.ru/social/2023/02/01/gruppa-nlmk-voshla-v-top20-reytinga-rabotodateley-po-versii-headhunter.html> (дата обращения: 23.04.2023).

²⁹ Лучшие работодатели России — 2022. Рейтинг Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/rating/482177-lucsie-rabotodatelei-rossii-2022-rejting-forbes> (дата обращения: 23.04.2023).

³⁰ Лидер российской золотодобычи. Полюс. URL: <https://polyus.com/ru/> (дата обращения: 23.04.2023).

³¹ Отчет об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2021 г. URL: https://sustainability.polyus.com/upload/files/blog_ru_files/POLYUS_Sustainability_Report_2021_RUS_01.11.pdf (дата обращения: 23.04.2023).

³² Отчет об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2021 г. URL: https://sustainability.polyus.com/upload/files/blog_ru_files/POLYUS_Sustainability_Report_2021_RUS_01.11.pdf (дата обращения: 23.04.2023).

³³ ESG-отчет 2021. Уралкалий. URL: https://www.uralkali.com/upload/content/ESG_Uralkali_ru_2021.pdf (дата обращения: 23.04.2023).

³⁴ ESG-отчет 2021. Уралкалий. URL: https://www.uralkali.com/upload/content/ESG_Uralkali_ru_2021.pdf (дата обращения: 23.04.2023).

³⁵ В рамках жилищной программы города Березники, Пермский край.

ВЫВОДЫ

«Общие» подходы к критериальной оценке базовых принципов S-компоненты в рамках концепции ESG возможны только на территории одной страны или группы стран, придерживающихся единой системы ценностно-культурных, ментальных ориентиров в социумах. Исходя из этого, стратегии реализации «S»-компоненты в части управления персоналом должны быть построены с учетом страновых национальных особенностей территории пребывания предприятия для обеспечения устойчивого социального развития местного сообщества без нанесения ущерба для компании.

В этой связи, полагаем, разработанные подходы в рамках ООН были ориентированы на распространение глобализации в мировой экономике, где базовой движущей силой должны были выступать ТНК/МНП или ТНБ. Именно в этом случае можно было бы реализовать унифицированность критериальных оценок S-составляющей. В современных условиях полицентричной конфигурации мирового сообщества влияние «материнских» фирм ТНК/МНП будет регулироваться национальным законодательством стран-пребывания и отвечать национальным интересам этих стран³⁶.

Специфика российского бизнеса и корпоративной социальной ответственности характеризуются преемственностью. Советский союз и его социальная политика послужили основой для формирования современной КСО. В современных условиях компании (особенно производственные предприятия) стремятся обеспечить своих работников качественным медицинским обслуживанием санаторно-курортным лечением, комфортными условиями проживания, предоставить возможность повышения квалификации и карьерного роста и пр. Например, холдинг СИБУР оказывает помощь неблагополучным семьям в городах своего присутствия с целью формирования благоприятных условий для проживания семей сотрудников.

Активно развивается корпоративное волонтерство и благотворительные акции для работников. В целях устойчивого развития крупный бизнес занимается благоустройством территории своего присутствия, участвует в жизни местных сообществ, вносит свой вклад в повышение уровня социально-экономического благополучия населе-

ния, в том числе, «депрессивных» регионов и моногородов. Обеспечивая регион новыми рабочими местами частные инвесторы способствует росту дохода бюджета местной администрации. Также некоторые особо крупные производства по решению Правительства Российской Федерации имеют возможность создания в любом субъекте территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР), что предполагает установление особого правового режима осуществления предпринимательской деятельности и поддержку из федерального бюджета сроком на 10 лет³⁷.

На сегодняшний день внедрение корпоративной социальной ответственности в деятельность российских компаний носит исключительно добровольный характер, так как не существует нормативно-правовой базы для регулирования данного вопроса. Несмотря на то, что КСО активно продвигается в российской бизнес-среде, практика ее интегрирования слабо развита и лишь проходит путь своего становления. Предприятия, практикующие нефинансовую отчетность в соответствии с ESG-принципами преимущественно представляют крупный российский бизнес. Интеграция ESG-принципов в деятельность компаний происходит постепенно.

Представляется важным отметить, что российские компании разрабатывают и реализуют собственные программы КСО при отсутствии западной базы. Следует подчеркнуть, что каждое предприятие ориентируется на конкретные потребности работников и территорию своего присутствия. Социальная инфраструктура формируется и развивается в зависимости от отраслевой специфики компании. Например, промышленный сектор делает акцент в своих программах КСО на медицинское обслуживание, снижение уровня травматизма и несчастных случаев с летальным исходом.

Развитие инструментов независимой ESG-оценки (международных и российских рейтингов) компаний позволяет расширить обмен информацией о лучших практиках, тенденциях и инструментах анализа социальной отчетности.

Расчет индексов и подготовка рейтингов способствуют налаживанию профессионального диалога в области устойчивого развития, взаимодействия бизнеса и заинтересованных сторон; выработке системного подхода компаний к ESG-принципам; повышению полноты и качества

³⁶ Второй саммит экономический и гуманитарный форум Россия-Африка. Росконгресс. URL: <https://summitafrica.ru/> (дата обращения: 23.04.2023).

³⁷ Территория опережающего развития. Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/regionalnoe_razvitie/instrumenty_razvitiya_territoriy/tor/ (дата обращения: 23.04.2023).

раскрытия информации по факторам ESG. При этом, методологии рейтингов ESG различаются, но полученные итоговые результаты не повторяют их, а взаимодополняют друг друга.

Практические результаты исследования могут быть использованы в деятельности крупных российских компаний в части разработки стра-

тегий КСО, совершенствования структуры нефинансовой отчетности и рейтинговых агентств. Выявлено, что затраты компании могут оказывать положительное влияние на формирование благоприятной деловой репутации, создании позитивного корпоративного имиджа, увеличении объема инвестиций и прибыли.

БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансовому университету при Правительстве Российской Федерации в 2023 г.

ACKNOWLEDGMENTS

The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment to the Financial University under the Government of the Russian Federation in 2023.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Перская В.В., Огрызов А.А., Зверева А.Д. Стратегия ESG и социализация деятельности компаний в современных условиях (зарубежный опыт). *Социально-трудовые исследования*. 2022;(3):27-38. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-36
2. Bowen Howard R. Social Responsibilities of the Businessman. University of Iowa Press, Iowa City. 1953. pp. 40-41. URL: https://books.google.ru/books?id=ALIPAWAAQBAJ&pg=PT3&hl=ru&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false (дата обращения: 20.04.2023).
3. Davis K. Can Business Afford to ignore Social Responsibilities? *California Management Review*. 1960;2(3):70. DOI: 10.2307/41166246.
4. Friedman M. Capitalism and Freedom. 1962;74(1):70-72. DOI: 10.1086/291476
5. Измайлова М.А. Интегрирование социально ориентированных концепций в решение основных проблем общества. *Вестник Тверского государственного университета (ТвГУ)*. Серия: Экономика и управление. 2016;(3):166-172.
6. Курносова Т.И. Отечественный и зарубежный опыт использования ESG-принципов в разработке стратегии развития нефтегазового бизнеса. *Экономика, предпринимательство и право*. 2022;12(1):387-410. DOI: 10.18334/epp.12.1.114058
7. Aguinis H., Glavas A. What we know and don't know about Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*. 2012;38(4):932-968. DOI: 10.1177/0149206311436079
8. Flores Villanueva, C. A. y Gaytán Ramírez, M. C. The level of corporate social responsibility in Mexican franchises. *Revista EAN*. 2018;(85):15-35. DOI: 10.21158/01208160.n85.2018.2046
9. Weber Manuela. The business case for corporate social responsibility: A company-level measurement approach for CSR. *European Management Journal*. 2008;(26):247-261. DOI: 10.1016/j.emg.2008.01.006
10. Беляева И.Ю., Батаева Б.С. Corporate Social Liability and Business Ethics. *Управленческие науки*. 2021;11(3):86-88. DOI: 10.26794/2304-022X-2021-11-3-86-88
11. Андреева О.В. Корпоративная социальная ответственность: финансовый аспект. *Фундаментальные исследования*. 2022;(3):13-18. DOI: 10.17513/fr.43207
12. Баканов С.А. Государственный бюджет СССР в 1950—80-е годы: динамика и структура расходов. *Научный диалог*. 2021;(5):304-326. DOI: 10.24224/2227-1295-2021-5-304-326.

REFERENCES

1. Perskaya V.V., Ogryzov A.A., Zvereva A.D. ESG strategies and socialization of companies' activities in modern conditions (foreign experience). *Social and Labor Research*. 2022;(3):27-38. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-36.
2. Bowen Howard R. Social Responsibilities of the Businessman. University of Iowa Press, Iowa City. 1953. pp. 40-41. URL: https://books.google.ru/books?id=ALIPAWAAQBAJ&pg=PT3&hl=ru&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false (accessed on 20.04.2023).
3. Davis K. Can Business Afford to ignore Social Responsibilities? *California Management Review*. 1960;2(3):70. DOI: 10.2307/41166246.
4. Friedman M. Capitalism and Freedom. 1962;74(1):70-72. DOI: 10.1086/291476.
5. Izmailova M.A. Integrating socially oriented concepts into solving the main problems of society. *Bulletin of Tver State University (TvsU)*. Series: Economics and Management. 2016;(3):166-172. (In Russ.).
6. Kurnosova T.I. Domestic and foreign experience of using ESG-principles in designing oil and gas business development strategy. *Journal of Economics, Entrepreneurship and Law*. 2022;12(1):387-410. DOI: 10.18334/epp.12.1.114058.
7. Aguinis H., Glavas A. What we know and don't know about Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*. 2012;38(4):932-968. DOI: 10.1177/0149206311436079.
8. Flores Villanueva, C. A. y Gaytán Ramírez, M. C. The level of corporate social responsibility in Mexican franchises. *Revista EAN*. 2018;(85):15-35. DOI: 10.21158/01208160.n85.2018.2046.
9. Weber Manuela. The business case for corporate social responsibility: A company-level measurement approach for CSR. *European Management Journal*. 2008;(26):247-261. DOI: 10.1016/j.emg.2008.01.006.
10. Belyaeva I.Yu., Bataeva B.S. Corporate Social Liability and Business Ethics. *Management Sciences*. 2021;11(3):86-88. DOI: 10.26794/2304-022X-2021-11-3-86-88.
11. Andreeva O.V. Corporate social responsibility: financial aspect. *Fundamental Research*. 2022;(3):13-18. DOI: 10.17513/fr.43207.
12. Bakanov S.A. The state budget of the USSR in the 1950s-80s: dynamics and structure of expenditures. *Scientific Dialogue*. 2021;(5):304-326. DOI: 10.24224/2227-1295-2021-5-304-326.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александра Дмитриевна Зверева – научный сотрудник Института исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия
Aleksandra D. Zvereva – Research Fellow, Institute for the Study of International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2102-1842>
 adzvereva@fa.ru



Виктория Вадимовна Перская – доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист России, директор Института исследований международных экономических отношений, профессор Департамента мировой экономики и мировых финансов Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия
Viktoriya V. Perskaya – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Economist of Russia, Director of the Institute for the Study of International Economic Relations, Professor of the Department of World Economy and World Finance, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1988-4374>
 vperskaya@fa.ru



Турал Натиг оглы Мамедов – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института исследований международных экономических отношений; старший преподаватель Департамента мировой экономики и мировых финансов Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия
Tural Natig ogly Mamedov – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Institute of International Economic Relations Research; Senior Lecturer at the Department of World Economy and World Finance, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9899-1396>
 tnmamedov@fa.ru

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Зверева А.Д. – постановка проблемы, разработка концепции и методологии статьи, обзор публикаций, анализ полученных результатов, табличное представление данных, формулирование выводов, текстовое представление результатов исследования.
Перская В.В. – разработка концепции статьи, научное руководство темой исследования, критический анализ литературы, анализ результатов исследования, формулирование выводов.
Мамедов Т.Н. – критический анализ литературы, графическое изображение материала, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Zvereva A.D. – problem statement, development of the concept and methodology of the article, review of research and publications, tabular presentation of data, formulation of conclusions, textual representation of the research results.
Perskaya V.V. – development of the conceptual framework of the article, scientific management of the research topic, critical analysis of the literature, analysis of research results, formulation of conclusions.
Mamedov T.N. – critical analysis of the literature, graphic representation of the material, tabular presentation of data, analysis of results, formulation of conclusions.

*Статья поступила в редакцию 24.05.2023; после рецензирования 18.07.2023, принята к публикации 28.07.2023.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

The article was submitted on 24.05.2023; revised on 18.07.2023 and accepted for publication on 28.07.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-115-121

УДК 331.522; 314.93

JEL J21; J54

ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ПЛАНИРОВАНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ДОЛГОВРЕМЕННОГО УХОДА

М.А. Шестаков, М.В. Данилина

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – формирование единого методического подхода к планированию численности работников системы долгосрочного ухода (СДУ). **Актуальность** работы обусловлена необходимостью обеспечения эффективности функционирования СДУ и качества социальных услуг на этапе создания и развертывания модели управления данной системой. **Гипотеза** исследования связана с тем, что планирование численности работников СДУ, основанное на едином подходе, позволит обеспечить эффективность предоставления и качество услуг по уходу, способствовать установлению эффективной системы оплаты труда и мотивации персонала, рациональному планированию бюджета в части финансирования расходов на СДУ. **В результате** исследования определен методический подход к планированию численности работников СДУ, основанный на разработке и установлении нормативов численности и норм обслуживания, предложены соответствующие нормы труда, позволяющие научно обоснованно подойти к определению необходимой численности работников и планированию расходов на персонал.

Ключевые слова: система долгосрочного ухода; планирование численности работников; типовая модель СДУ; нормы численности; нормы обслуживания; социальные услуги по уходу.

Для цитирования: Шестаков М.А., Данилина М.В. Формирование единого методического подхода к планированию численности работников системы долгосрочного ухода. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):115-121. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-115-121.

ORIGINAL PAPER

FORMATION OF A UNIFIED METHODOLOGICAL APPROACH TO PLANNING THE NUMBER OF LONG-TERM CARE WORKERS

M.A. Shestakov, M.V. Danilina

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The aim of the study is to develop a unified methodological approach to planning the number of employees in the long-term care system (LTC). **The relevance** of the article is determined by the need to ensure the efficiency of the LTC functioning and the quality of social services at the stage of creation and deployment of the management model of this system. **The hypothesis** of the study is related to the fact that the planning of the number of employees of the LTC, based on a unified approach, will ensure the efficiency of the provision and quality of care services, contribute to the establishment of an effective system of remuneration and motivation of staff, and rational budget planning in terms of financing the costs of LTC. As a **result** of the study, a methodological approach to planning the number of LTC employees based on the development and establishment of staffing and service standards has been defined, and the corresponding labor standards have been proposed, allowing for a scientifically sound approach to determining the required number of employees and planning personnel costs.

Keywords: long-term care system; planning the number of employees; standard model of LTC, headcount standards; service standards; social care services.

For citation: Shestakov M.A., Danilina M.V. Formation of a unified methodological approach to planning the number of long-term care workers. *Social and labor research*. 2023;52(3):115-121. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-115-121.

ВВЕДЕНИЕ

Тенденции изменения демографической структуры населения в Российской Федерации свидетельствуют о том, что в долгосрочной перспективе доля пожилого населения будет увеличиваться, а, следовательно, будет и расти нагрузка на систему

социального обслуживания¹ [1, 2, 3]. Многие страны, правительства которых осознают указанные тенденции и связанные с ними риски, осуществ-

¹ Роик В.Д. Социальная защита отдельных категорий граждан. Качество жизни пожилого населения: учебное пособие для среднего профессионального образования / В.Д. Роик. Москва: Издательство Юрайт, 2023.

вляют реформирование национальных систем долгосрочного ухода за пожилыми гражданами (Long-Term Care, LTC) [4, 5].

В настоящее время в Российской Федерации реализуется масштабный федеральный проект по разработке и реализации программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения, одним из важнейших направлений которого является формирование СДУ (системы долгосрочного ухода) – системы организации и предоставления органами и организациями социальных, медицинских, реабилитационных и абилитационных услуг (социальное обслуживание, поддержка семейного ухода, помощь в домашних и полустационарных условиях с привлечением сиделок и службы патронажа) гражданам пожилого возраста и инвалидам, нуждающимся в уходе в силу возраста или состояния здоровья, основанную на межведомственном взаимодействии².

Ранее проведенные исследования, в т.ч. международного опыта по созданию и развитию систем долгосрочного ухода показали, что оказание услуг в данной отрасли социальной сферы носит весьма трудоемкий характер [6]. В этой связи качество и эффективность формирования системы долгосрочного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами (далее – СДУ), оказания социальных услуг по уходу (далее – услуги по уходу) во многом зависит от качества планирования численности персонала, который не только непосредственно участвует в оказании услуг по уходу, но и обеспечивает управление всей системой долгосрочного ухода в пределах предоставленных полномочий.

Представляется, что одним из наиболее рациональных и эффективных подходов к планированию и расчету численности СДУ, необходимой для реализации возложенных на нее функций, является тот, в основе которого лежат научно обоснованные и проверенные на практике нормы труда.

В рамках данного исследования:

- проведен анализ и дана оценка имеющейся нормативно-методической базы для нормирования труда работников СДУ;
- определен методический подход к разработке норм труда для расчета необходимой численности работников СДУ.

² Подпункт 1 пункта 4 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2022 г. № 781 «О реализации в отдельных субъектах РФ в 2023 году Типовой модели системы долгосрочного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидов, нуждающихся в уходе».

Результаты исследования, представленные в настоящей статье, являются попыткой обобщить имеющиеся подходы и предложить универсальную методику планирования численности персонала СДУ, основанную на нормах труда.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ДОЛГОВРЕМЕННОГО УХОДА ЗА ГРАЖДАНАМИ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДАМИ

Прежде чем перейти к более развернутому описанию имеющихся методических разработок и оценке возможности их использования для планирования численности работников СДУ представляется целесообразным рассмотреть особенности организации функционирования СДУ.

Согласно Типовой модели СДУ, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации³, участниками системы является целый ряд субъектов, наибольший интерес среди которых с точки зрения данного исследования, представляют:

- 1) региональные и территориальные координационные центры, созданные в организациях, подведомственных органу государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере социального обслуживания граждан, не являющихся поставщиками социальных услуг;
- 2) организации социального обслуживания независимо от организационно-правовой формы, индивидуальные предприниматели, осуществляющие социальное обслуживание (поставщики социальных услуг).

Типовая модель СДУ также закрепляет и регламентирует функции, реализуемые каждым участником СДУ. На *рис. 1* представлены направления деятельности, обеспечивающие ее функционирование.

Согласно Типовой модели СДУ функция по признанию гражданина нуждающимся в соцобслуживании, в т.ч. в услугах по уходу и включению его в систему долгосрочного ухода реализуется территориальными координационными центрами, работники которых – эксперты по оценке нуждаемости (далее – эксперты) определяют индивидуальную потребность гражданина в соцобслуживании, осуществляют координацию и обеспечение функционирования СДУ на муни-

³ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2022 г. № 781 «О реализации в отдельных субъектах РФ в 2023 году Типовой модели системы долгосрочного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидов, нуждающихся в уходе».

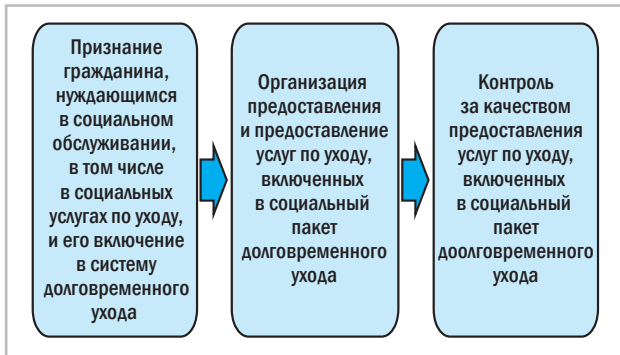


Рис. 1 / Fig. 1. Направления деятельности отдельных участников СДУ, обеспечивающие функционирование СДУ в субъектах Российской Федерации / Areas of activity of individual LTC participants, ensuring the LTC functioning in the constituent entities of the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ципальном или межмуниципальном уровне. Непосредственное оказание услуг по уходу, включенных в социальный пакет долгосрочного ухода, осуществляется, согласно Типовой модели СДУ, работниками поставщика социальных услуг, а именно – помощниками по уходу.

Организация оказания услуг по уходу, включенных в социальный пакет долгосрочного ухода, и контроль за качеством их оказания на уровне поставщика социальных услуг осуществляются непосредственно поставщиками социальных услуг, для чего в структуре персонала поставщика социальных услуг, оказывающего услуги по уходу, предусмотрена должность организатора ухода.

Таким образом, анализ действующего нормативного документа, определяющего основы формирования и функционирования СДУ на этапе реализации пилотного проекта, позволяет выделить 3 группы персонала, для которых предполагается разработать нормативы по труду (рис. 2).

ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩЕЙ НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ БАЗЫ И МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПЛАНИРОВАНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СДУ НА ОСНОВЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Поскольку норм и нормативов, соответствующих требованиям Минтруда России⁴, которые могли бы непосредственно быть использованы для расчета нормативной численности работников СДУ, не разработано, а действуют лишь два нормативно-методических документа, на основании которых рассчитывается нормативная численность социальных работников и основного персонала стационарных организаций социального обслуживания⁵ [7, 8], в процессе исследования использовались общеметодические принципы, заложенные в приказах Минтруда России №№ 235, 504, а также методический подход при определении норм нагрузки на одного социального работника (приказ Минтруда России № 725).

Под планируемой численностью работников СДУ подразумевается количество работников, необходимое для качественного выполнения запланированного объема работ, т.е. предполагается, что она (численность) будет рассчитываться на основе норм труда.

⁴ См.: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» (далее – приказ Минтруда России №235), приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. №504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» (далее – приказ Минтруда №504).

⁵ См.: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 октября 2015 г. № 725 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению норм нагрузки социального работника в сфере социального обслуживания» (далее – приказ Минтруда России №725), приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 ноября 2014 г. №940н «Об утверждении Правил организации деятельности организаций социального обслуживания, их структурных подразделений».

Наименование функции	Признание гражданина нуждающимся в социальном обслуживании, в том числе в социальных услугах по уходу, и его включение в систему долгосрочного ухода	Организация предоставления услуг по уходу, включенных в социальный пакет долгосрочного ухода, контроль поставщика социальных услуг за качеством оказания услуг по уходу	Оказание услуг по уходу, предусмотренных социальным пакетом долгосрочного ухода
Наименование структурной единицы	Территориальный координационный центр	Поставщик социальных услуг	
Наименование должности	Эксперт по оценке нуждаемости	Организатор ухода	Помощник по уходу

Рис. 2 / Fig. 2. Группы персонала, для которого предполагается разработать нормативы по труду / Personnel groups for which labor standards are to be developed

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

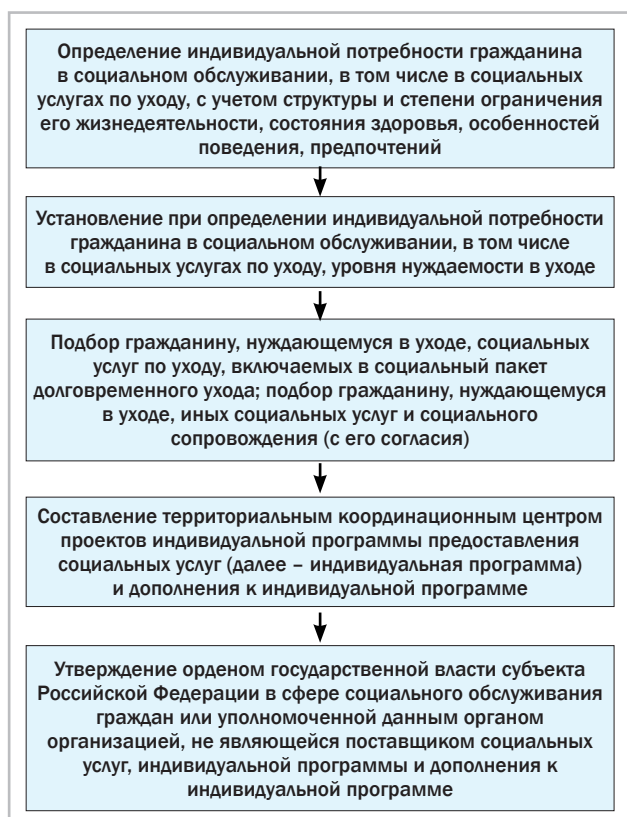


Рис. 3 / Fig. 3. Мероприятия по признанию гражданина нуждающимся, в т.ч. в услугах по уходу и включению его в систему долговременного ухода / Measures to recognize citizens in need of care services and to include them in the long-term care system

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Одним из важнейших этапов разработки нормативных материалов по труду является определение нормообразующих факторов, т.е. факторов, существенно влияющих на затраты труда при выполнении нормируемых работ.

На сегодняшний день описано значительное количество способов выявления нормообразующих факторов. Но в основе любого из них должен лежать анализ содержания выполняемых работ.

Анализ содержания работ (определение индивидуальной потребности гражданина в социальном обслуживании, в том числе в социальных услугах по уходу, формирование проектов индивидуальной программы и дополнений к ней и др.), выполняемых экспертами по оценке нуждаемости показал, что основным нормообразующим фактором, определяющим численность работников по данной должности, является численность граждан, нуждающихся в услугах по уходу, включенных в социальный пакет долговременного ухода⁴.

На рис. 3 выделены основные мероприятия, реализуемые при определении индивидуальной потребности граждан в социальном обслуживании.

Планируемая численность экспертов ($Ч_{Э}^{nl}$) может быть определена по следующей формуле:

$$Ч_{Э}^{nl} = \frac{T_{Э}^H}{\Phi_{PB}^{nl}} \quad (1)$$

где $T_{Э}^H$ – нормативная трудоемкость выполнения работ экспертами, чел.-час.;

Φ_{PB}^{nl} – плановый (полезный) фонд рабочего времени одного работника, час.

В свою очередь, нормативная трудоемкость выполнения работ экспертами ($T_{Э}^H$) рассчитывается по следующей формуле:

$$T_{Э}^H = \sum_{i=1}^N t_i^H \cdot Q_i^{nn} \quad (2)$$

где t_i^H – норма времени на выполнение i -й работы экспертами, час.;

Q_i^{nn} – плановый объем i -й работы, установленный на период, для которого планируется численность экспертов;

$i..N$ – индекс суммирования и верхняя граница суммирования соответственно, показывающие что нормативная трудоемкость суммируется по всем работам от 1 до N -ой.

Плановый фонд рабочего времени одного работника может быть определен по следующей формуле:

$$\Phi_{PB}^{nl} = T_{ПК} - T_{О} - T_{ВН} - T_{ПР} \quad (3)$$

где $T_{ПК}$ – норма рабочего времени по производственному календарю; $T_{О}$ – количество часов, не отработанное в связи с предоставлением основного и дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными документами организации; $T_{ВН}$ – среднее количество часов в год, не отработанное в связи с временной нетрудоспособностью; $T_{ПР}$ – среднее количество часов, не отработанное по другим причинам.

Плановая численность экспертов также может быть определена на основе нормы обслуживания, по формуле:

$$Ч_{Э}^{nl} = \frac{Ч_{О}^{nl}}{H_{О}^3} \quad (4)$$

$Ч_{О}^{nl}$ – плановая численность получателей услуг по уходу, чел.;

$H_{О}^3$ – норма обслуживания, получателей услуг по уходу в расчете на одного эксперта.

Проведенные авторами исследования показали, что норма обслуживания, т. к. количество обслуживаемых в течение года граждан, приходящееся на одного эксперта, составляет 1000 чел.

На основании полученной нормы обслуживания построено нормативное уравнение для определения планируемой штатной численности экспертов, которое имеет следующий вид⁶:

$$Ч_{\text{Э}}^{nl} = 0,0696 + 0,001 \cdot Ч_{\text{о}}^{nl} \quad (5)$$

На основании данного уравнения могут быть построены нормативные таблицы для определения нормативной численности экспертов.

Однако, анализ их деятельности показал, что в структуре рабочего времени данных специалистов значимое место занимают затраты труда, связанные с их передвижением от рабочего места до места пребывания гражданина, в отношении которого проводится процедура оценки индивидуальной потребности в уходе.

В связи с этим полученную по формуле (5) численность экспертов по оценке нуждаемости необходимо скорректировать на величину, учитывающую затраты времени эксперта на передвижение. То есть, формула (5) преобразуется в следующую формулу:

$$Ч_{\text{Э}}^{nl} = (0,0696 + 0,001 \cdot Ч_{\text{о}}^{nl}) \cdot K_{\text{д}} \quad (6)$$

где $K_{\text{д}}$ – поправочный коэффициент, учитывающий затраты времени эксперта на передвижение.

Поскольку численность обслуживаемых граждан экспертом по оценке нуждаемости сокращается с ростом затрат времени на передвижение, поправочный коэффициент должен быть больше единицы, а его значение определяться непосредственно территориальными координационными центрами с учетом системы расселения, развития системы транспортного обслуживания и прочих факторов.

Согласно Типовой модели СДУ организатор ухода является сотрудником поставщика социальных услуг, который организует деятельность помощников по уходу и осуществляет контроль за предоставлением гражданам, нуждающимся в уходе, социальных услуг по уходу, включенных в социальный пакет долговременного ухода⁷.

Плановую численность организаторов ухода целесообразно определять на основе норм обслуживания. Однако, анализ их деятельности показывает, что трудоемкость выполнения работ зависит от уровня нуждаемости в уходе, который установлен получателю услуг по уходу.

Таким образом, плановая численность организаторов ухода ($Ч_{\text{ОУ}}^{nl}$) может быть рассчитана по следующей формуле:

⁶ Уравнение получено на основе регрессионного анализа. Нормативное уравнение характеризуется следующими параметрами: коэффициент детерминации (R2): 0,9871; уравнение в целом и коэффициенты значимы на уровне $p < 0,001$.

⁷ п. 88 Типовой модели СДУ.

Таблица 1 / Table 1

Показатели трудоемкости выполнения работ организаторами ухода / Indicators of labor intensity of work care organizers

Наименование показателя / Indicator	Значение показателя по уровням нуждаемости в уходе (УН) / Indicator value by level of care (LOC) needs		
	1 УН	2 УН	3 УН
1	2	3	4
Трудоемкость, мин.	1010	1310	2570
Норма обслуживания, чел./раб.	103,9	80,1	40,8

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

$$Ч_{\text{ОУ}}^{nl} = \sum_{j=1}^J \frac{Ч_{\text{о},j}^{nl}}{H_{\text{о},j}^{\text{ОУ}}} \quad (7)$$

где $Ч_{\text{о},j}^{nl}$ – плановая численность получателей услуг по уходу, относящихся к j-му уровню нуждаемости в уходе;

$H_{\text{о},j}^{\text{ОУ}}$ – норма обслуживания, получателей услуг по уходу, относящихся к j-му уровню нуждаемости в уходе, в расчете на одного организатора ухода;

$j...J$ – индекс суммирования и верхняя граница суммирования соответственно, показывающие что плановая численность суммируется по всем уровням нуждаемости в уходе от 1 до J-го.

Ранее проведенные исследования позволили определить исходя из основных видов работ, выполняемых организаторами ухода, трудоемкость выполнения работ по уровням нуждаемости в уходе и нагрузку (норму обслуживания) на одного организатора ухода (табл. 1).

К уравнению (7) также применяется поправочный коэффициент, учитывающий особенности выполнения работ организаторами ухода, связанные с передвижением от рабочего места до места пребывания (проживания) получателя услуг по уходу.

Непосредственно услуги по уходу, включенные в социальный пакет долговременного ухода, согласно Типовой модели системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе⁸, оказываются помощниками по уходу, перечень основных трудовых функций которых определен профессиональным стандартом сиделки (помощника по уходу)⁹. Трудоемкость выполняемых ими работ непосредственно зависит от уровня нуждаемости в уходе, к которому отнесен тот или иной получатель услуг по уходу.

⁸ п.50 Типовой модели СДУ.

⁹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 июля 2018 г. № 507н «Об утверждении профессионального стандарта «Сиделка (помощник по уходу)».

Таблица 2 / Table 2

Показатели трудоемкости выполнения работ помощниками по уходу / Indicators of labor intensity of work performed by care assistants

Наименование показателя / Indicator	Значение показателя по уровням нуждаемости в уходе (УН) / Indicator value by level of care (LOC) needs		
	1 УН	2 УН	3 УН
1	2	3	4
Трудоемкость, час.	364	910	1274
Норма обслуживания, чел./раб.	4,4	1,76	1,26

Примечание. Поскольку недельный объем оказания услуг по уходу в Типовой модели СДУ представлен в виде интервалов, то для расчетов использовались значения, соответствующие серединам указанных интервалов

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Типовой моделью СДУ предусмотрено, что при установлении гражданину 1 уровня нуждаемости (1 УН) в уходе социальный пакет долговременного ухода предоставляется в объеме до 14 часов в неделю; 2 уровня нуждаемости в уходе (2 УН) – до 21 часа в неделю; 3 уровня нуждаемости в уходе (3 УН) – до 28 часов в неделю, а суммарное время, требуемое для предоставления всех социальных услуг по уходу, включаемых в социальный пакет долговременного ухода, не может превышать предельный объем социального пакета долговременного ухода, установленный для каждого уровня нуждаемости в уходе¹⁰.

Основываясь на установленном Типовой моделью СДУ объеме предоставления услуг по уходу в неделю, плановую численность помощников по уходу ($Ч_{ПУ}^{пл}$) можно определить по следующей формуле:

$$Ч_{ПУ}^{пл} = \sum_{j=1}^J \frac{Ч_{o,j}^{пл}}{H_{o,j}^{ПУ}} \quad (8)$$

где $H_{o,j}^{ПУ}$ – норма обслуживания, получателей услуг по уходу, относящихся к j -му уровню нуждаемости в уходе, в расчете на одного помощника по уходу;

$j...J$ – индекс суммирования и верхняя граница суммирования, соответственно, показывающие что плановая численность суммируется по всем уровням нуждаемости в уходе от 1 до J -го.

На основе вышеизложенного определена трудоемкость выполнения работ помощниками по уходу и нормы обслуживания (табл. 2).

В завершении хотелось бы представить пример расчета плановой численности работников системы долговременного ухода исходя из следующих исходных данных:

1) плановая численность получателей услуг по уходу в субъекте Российской Федерации ($Ч_o^{пл}$): 600 чел., в т.ч.:

а) относящихся к 1 уровню нуждаемости в уходе ($Ч_{o,1}^{пл}$): 60 чел.;

б) относящихся ко 2 уровню нуждаемости в уходе ($Ч_{o,2}^{пл}$): 300 чел.;

в) относящихся к 3 уровню нуждаемости в уходе ($Ч_{o,3}^{пл}$): 240 чел.

2) поправочный коэффициент, учитывающий затраты времени на передвижение работников установлен эмпирически и составляет: $K_d = 1,15$.

Исходя из представленных выше данных, плановая численность работников системы долговременного ухода, выполняющих работы по оценке нуждаемости в уходе, организации, контроле и предоставлении услуг по уходу, предусмотренных социальным пакетом долговременного ухода, составит 442,75 шт. ед., в т.ч.:

1) экспертов по оценке нуждаемости: $Ч_{Э}^{пл} = (0,0696 + 0,001 \cdot 600) \cdot 1,15 = 0,77 \text{ чел.} \approx 0,75 \text{ шт. ед.}$

2) организаторов ухода: $Ч_{ОУ}^{пл} = \left(\frac{60}{103,9} + \frac{300}{90,1} + \frac{240}{40,8} \right) \cdot 1,15 = (0,58 + 3,33 + 5,88) \cdot 1,15 = 11,26 \text{ чел.} \approx 11,25 \text{ шт. ед.}$

3) помощников по уходу: $Ч_{ПУ}^{пл} = \left(\frac{60}{4,4} + \frac{300}{1,76} + \frac{240}{1,26} \right) \cdot 1,15 = (13,6 + 170,5 + 190,5) \cdot 1,15 = 430,79 \text{ чел.} \approx 430,75 \text{ шт. ед.}$

ВЫВОДЫ

Разработанный в результате исследования единый методический подход к планированию численности работников системы долговременного ухода имеет не только теоретико-методологическое значение, но и важное практическое значение. Прежде всего его применение позволяет избежать диспропорций при формировании штатного расписания организаций социального обслуживания, участвующих в предоставлении услуг по уходу в рамках СДУ, связанных с тем, что численность обслуживаемых работниками граждан будет носить преимущественно субъективный характер, не учитывающий общетраслевые закономерности формирования удельных показателей численности работников, а также наиболее рациональную и эффективную организацию труда.

Единый подход к планированию численности работников СДУ позволит также обеспечить эффективность предоставления и качество услуг по уходу, т.к. несложно показать, что, например, нео-

¹⁰ См. п. 42–46 Типовой модели СДУ.

боснованное занижение норм обслуживания при одинаковых организационно-технических условиях выполнения работ и их объемах приводит к тому, что мощность организации социального обслуживания используется неэффективно и оно не может обслуживать необходимое количество граждан, нуждающихся в уходе.

Кроме того, важно отметить, что применение единых норм труда будет способствовать формированию эффективной системы оплаты труда и повышению мотивации персонала организаций социального обслуживания, оказывающих услуги по уходу в рамках СДУ.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Роик В.Д. Пожилые и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности: [монография] / В.Д. Роик. Москва: Проспект, 2016. 337 с. Библиогр.: с. 322-331. ISBN 978-5-392-21580-5
2. Bloom D.E. & Luca D.L. (2016). The Global Demography of Aging: Facts, Explanations, Future. Handbook of the Economics of Population Aging. 10.1016/bs.hespa.2016.06.002
3. Shestakov M.A., Smirnov V.M., Danilina M.V. State and Current Trends in the Development of the Social Service System in Russia. *Economies*, 2022;10(32). <https://doi.org/10.3390/economies10020032>
4. Shestakov M.A., Smirnov V.M., & Danilina M.V. Methodological approaches to assessing the differentiation of indicators of the functioning of the social service system. *Interacción Y Perspectiva*. 2021;11(2):170-187.
5. Halásková Renáta & Bednar Pavel & Haláskova Martina. (2017). Forms of Providing and Financing Long-Term Care in OECD Countries. Review of Economic Perspectives. 17. 10.1515/revecp-2017-0008
6. Lipszyc B., et al. (2012). Long-Term Care: Need, Use and Expenditure in the EU-27. European Commission Economic Papers 469.
7. Смирнов В.М., Шестаков М.А. Эффективность внедрения нормативов штатной численности основного персонала в организациях социального обслуживания // *Экономика труда*. 2022;9(12):2129-2144. DOI: 10.18334/et.9.12.116905
8. Смирнов В.М., Шестаков М.А. Перспективы учета степени ограничения к самообслуживанию при разработке и применении нормативов штатной численности стационарных организаций социального обслуживания. *Проблемы экономики и юридической практики*. 2022;(6):213-221.

REFERENCES

1. Roik, V.D. Elderly and aging society of Russia: Choice of life activity model: [monografiya] Moskva: Prospekt. 2016. 337 p. Bibliogr.: p. 322-331. ISBN 978-5-392-21580-5. (In Russ.).
2. Bloom, D.E., Luca, D.L. The Global Demography of Aging: Facts, Explanations, Future. Handbook of the Economics of Population Aging. 2016. 10.1016/bs.hespa.2016.06.002.
3. Shestakov M.A., Smirnov V.M., Danilina M.V. State and Current Trends in the Development of the Social Service System in Russia. *Economies*. 2022;10(32). URL:<https://doi.org/10.3390/economies10020032>
4. Shestakov M.A., Smirnov V.M., Danilina M.V. Methodological approaches to assessing the differentiation of indicators of the functioning of the social service system. *Interacción Y Perspectiva*. 2021;11(2):170-187
5. Halásková, Renáta & Bednar, Pavel & Haláskova, Martina. Forms of Providing and Financing Long-Term Care in OECD Countries. Review of Economic Perspectives. 2017. 17. 10.1515/revecp-2017-0008.
6. Lipszyc, B., et al. Long-Term Care: Need, Use and Expenditure in the EU-27. European Commission Economic Papers 469. 2012.
7. Smirnov V.M., Shestakov M.A. Efficiency of implementing standards for staffing levels of key personnel in social service organizations. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2022;9(12):2129-2144. DOI: 10.18334/et.9.12.116905. (In Russ.).
8. Smirnov V.M., Shestakov M.A. Prospects for considering the degree of limitation to self-service when developing and applying staffing standards for inpatient social service organizations. *Problemy ekonomiki i yuridicheskoy praktiki = Problems of Economics and Legal Practice*. 2022;(6):213-221. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Максим Алексеевич Шестаков – заместитель директора Центра исследований социальной политики, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Maxim A. Shestakov – Deputy Director Center for Social Policy Research, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5552-1888>
 shestakov_ma@vcot.info



Марина Викторовна Данилина – кандидат экономических наук, доцент, в.н.с., ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Marina V. Danilina – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.
<https://orcid.org/0000-0002-7849-5029>
 marinadanilina@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 10.07.2023; после рецензирования 18.07.2023, принята к публикации 20.07.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 10.07.2023; revised on 18.07.2023 and accepted for publication on 20.07.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-122-129

УДК 331.1; 331.103.2

JEL 53

ПЕРЕДОВЫЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ И ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Е.В. Вашаломидзе

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – оценить уровень и потенциал развития корпоративной кадровой политики, осуществляемой тремя российскими корпорациями: Яндексом, Сбербанком России и Ростехом, представляющих ИТ-индустрию, банковскую и производственную отрасли, с учетом возможностей дистанционной работы, современных новаций на рынке труда и в сфере занятости населения, а также новых подходов к развитию трудового и личностного потенциала различных категорий работников. В процессе изучения применялись аналитические отраслевые общенаучные **методы**, в том числе анализ кейсов отраслевых лидеров. Количественные и иные аспекты корпоративных политик анализируемых компаний уточнялись в ходе глубинных интервью с тремя сотрудниками подразделений по управлению человеческими ресурсами головных офисов (управляющих компаний) каждой компании. Дополнительные статистические материалы использованы из совместного статистического сборника НИУ «Высшая школа экономики», Росстата и Минцифры России «Индикаторы цифровой экономики–2022».

Результаты исследования подтвердили наличие значительного потенциала развития корпоративной кадровой политики, в ряде случаев осуществляемой в рамках удаленного режима организации труда; доказали, что дистанционные технологии способствуют профессиональному и личностному росту работников, сохранению лояльности к работодателю и повышению производительности труда, создают дополнительные возможности профессионального и социального роста для работников-инвалидов, привлекая их на более высокооплачиваемые и требующие большей квалификации должности. Сделан **вывод** о необходимости активного распространения и масштабирования передового опыта российских корпоративных лидеров, который может стать ориентиром для развития других компаний в области управления человеческими ресурсами, в том числе с помощью мер государственной поддержки.

Ключевые слова: дистанционная организация труда; гибкие трудовые отношения; удаленная занятость; цифровые технологии удаленной работы; занятость инвалидов; дистанционные работники; перспективы дистанционной занятости.

Для цитирования: Вашаломидзе Е.В. Передовые практики организации и внедрения дистанционных форм занятости. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):122-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-122-129.

ORIGINAL PAPER

BEST PRACTICES IN ORGANIZING AND IMPLEMENTING REMOTE TYPES OF EMPLOYMENT

E.V. Vashalomidze

All-Russian Research Institute of Labour, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the study is to assess the level and potential for the development of corporate personnel policy implemented by three Russian corporations: Yandex, Sberbank of Russia, and Rostec, representing the IT industry, banking, and manufacturing industries, taking into account the possibilities of remote work, modern innovations in the labor market and employment, as well as new approaches to the development of the labor and personal potential of workers, including people with disabilities. In the process of studying, analytical industry general scientific **methods** were used, including analysis of cases of industry leaders. Quantitative and other aspects of the corporate policies of the analyzed companies were clarified during in-depth interviews with three employees of the human resource management departments of the head offices (management companies) of each company. Additional statistical materials are taken from the joint statistical collection of the National Research University Higher School of Economics, Rosstat, and the Ministry of Digital Development of Russia “Indicators of the Digital Economy–2022”.

The results of the study confirmed the existence of a significant potential for the development of corporate personnel policy carried out within the framework of the remote labor organization and also proved that remote technologies contribute to the professional and personal growth of employees, maintaining loyalty to the employer and increasing labor productivity and that they make it possible to attract employees with disabilities to higher paid and more qualified positions, giving them the opportunity to develop professionally and socially. It is **concluded** that it is necessary to actively disseminate and scale up the best practices of Russian corporate leaders, which can become a guide for the development of other companies in the field of human resource management, including through government support measures.

Keywords: remote organization of work; flexible labor relations; remote employment; digital technologies for remote work; employment of disabled people, remote workers; prospects for remote employment.

For citation: Vashalomidze E.V. Best practices in organizing and implementing remote types of employment. *Socio-labour research*. 2023;52(3):122-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-122-129.

ВВЕДЕНИЕ

Современные глобальные мегатренды на рынках труда, включающие в себя инклюзивное и полноценное раскрытие личностного и трудового потенциала, развитие человеческих ресурсов, во многом основываются на активном использовании возможностей дистанционной организации труда [1, 2], которая в подавляющем большинстве российских и зарубежных компаний до 2020 г. носила преимущественно ситуативный характер и как таковая не являлась частью долгосрочной корпоративной политики в области управления человеческими ресурсами. В качестве основных причин прохладного отношения к дистанту исследователи называли недоступность ключевых технологий (платформ для безопасного и продуктивного удаленного доступа к рабочим местам, инструментам и средствам мониторинга и контроля такой работы) [3, 4], а также различные ассоциируемые операционные риски (как информационные, так и кадровые) [5].

Однако пришел 2020-й – коронавирусный год и даже несмотря на то, что многие организационные решения носили в то пандемийное время адаптивный характер, реализовывались в авральном порядке, ситуация радикально изменилась во многом благодаря активному содействию правительств и крупных корпораций, предоставивших современные апробированные технологии организации дистанционной работы, которыми они едва бы стали делиться в обычных условиях [6].

Дефицит сотрудничества и низкая мотивированность ряда субъектов на активное применение дистанционных инструментов и средств организации труда проявились в 2022 г., когда в подавляющем большинстве стран мира были отменены многочисленные ограничения в связи с пандемией, и нормативно обусловленная необходимость перевода сотрудников на удаленный формат работы отпала [7, 8]. В качестве ключевой причины подобных стратегических решений в области управления человеческими ресурсами международные исследователи называют ложную убежденность собственников и руководителей компаний в дороговизне и недоступности соответствующих технологичных решений и крайне спорное мнение по поводу того, что удаленная работа резко снижает производительность труда (ряд независимых исследований, проведенных учеными из разных стран в период пандемии, доказали строго противоположное) [9]. Несмотря на активное внедрение принципов корпоративной

социальной ответственности, прежде всего, в зарубежных странах, представители бизнеса, за исключением некоторых лидеров корпоративного сектора, не стремятся развивать дистанционную организацию труда даже в отношении особых категорий работников, таких как инвалиды [10]. В свою очередь, прогресс, достигнутый за последние пять-семь лет в сфере информационных технологий, открыл многочисленные перспективы для устойчивой организации дистанционных трудовых отношений даже для небольших компаний, с учетом доступности и безопасности тиражируемых и масштабируемых решений [11].

Что касается России, то здесь по-прежнему сохраняется дефицит цифровых технологий дистанционной работы вместе с компетенциями по ее надлежащей организации. В полной мере его так и не удалось преодолеть в условиях пандемии, в том числе, и потому, что период наиболее суровых ограничительных мер был непродолжительным, а также в связи с новейшими ограничениями высокотехнологичного сотрудничества с зарубежными поставщиками платформ и иных решений для удаленной занятости ввиду масштабного введения антироссийских санкций. Кроме того, выяснилось, что далеко не все работники умеют работать дистанционно с применением информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), а у некоторых нет даже домашнего компьютера и выхода в Интернет.

ДИСТАНЦИОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: ВОЗМОЖНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ

Аспекты использования дистанционных технологий организации труда для развития социальной ответственности организаций, решения проблем занятости населения, представляют особый интерес применительно к такой категории работников, как инвалиды. Дистанционный формат обеспечивает вариативность их занятости, способствует расширению предлагаемых им должностей, а также обеспечивает условия для работы лицам с минимальной мобильностью и ограниченными условиями для передвижения.

Как известно, крупные российские работодатели несут установленную обязанность по предоставлению рабочих мест для инвалидов в пределах определенных для них квот. При этом, несмотря на предусмотренную законодательно «вилку» квотирования, в определенных сферах занятости принципиальное выделение рабочих мест и трудовых функций для инвалидов затруднительно. Традиционно эта проблема решалась предоставлением им

низкооплачиваемой работы, как правило, связанной с выполнением простейших обслуживающих функций, что не позволяло многим из них поддерживать нормальные стандарты качества жизни с учетом, как правило, многочисленных сопутствующих расходов на медицинское и социальное обслуживание в связи с основным заболеванием.

Развитие дистанционных технологий организации труда способно радикально изменить ситуацию с занятостью инвалидов, но для этого, в первую очередь, необходимо прийти к пониманию: каким образом лучше всего организовать и оптимизировать соответствующее взаимодействие в трудовой сфере.

Значительный интерес представляет использование дистанционной организации труда для активации личностного и профессионального потенциала работников – прежде всего, всех тех, кто в обычных условиях не может сочетать физическое регулярное посещение офиса с учебой, уходом за ребенком или больными родственниками, или временно не может выполнять трудовые функции по причинам, официально не рассматриваемым законодательством в качестве уважительных. Например, ряд зарубежных компаний предоставляет своим сотрудникам оплачиваемые отпуска для купирования депрессивных состояний, преодоления личностных конфликтов и др. В российских условиях сохранить таких работников и способствовать их личностному развитию может помочь временный перевод на дистанционный формат работы.

Безусловно, это только небольшая часть спектра возможностей его применения, причем, прежде всего, способствующих развитию бизнеса компаний, а не только решению вопросов, связанных с их социальной ответственностью. Однако результаты исследования и статданные показали, что внедрение социально-ответственных решений, связанных с применением дистанционной организации труда, в корпоративную политику российских компаний (корпораций) происходит весьма инертно.

В частности, на *рис. 1* представлена динамика удельного веса работников организаций различных секторов российской экономики, осуществляющих свои трудовые функции с использованием средств мобильного доступа к интернету, предоставленных работодателем. Хотя наличие строгой корреляции между данным показателем и активностью использования дистанционной организации труда, безусловно, не предполагается, речь идет о важном индикаторе готовности компаний и отраслей экономики к переходу на высокопро-

дуктивную удаленную работу части сотрудников с учетом ограниченной цифровизации последних. Отметим существенную отраслевую дифференциацию по рассматриваемому показателю, его невысокий уровень – 7,3 в 2021 г. и отсутствие масштабного прогресса в 2021 г. по сравнению с 2020 г.

На *рис. 2* приведен удельный вес российских компаний по видам экономической деятельности, использующих в своих бизнес-процессах специализированное программное обеспечение – HRIS (англ. – Human Resource Information System; информационная система управления персоналом). Активное использование HRIS по понятным причинам является важным условием развития дистанционных трудовых отношений, в том числе за счет обеспечения инструментального мониторинга удаленной работы и высокоточного учета и контроля производительности труда как фактора принятия долгосрочных решений в корпоративной политике по поводу обоснованности применения дистанционной занятости.

Представленные материалы показывают, что HRIS-системы применяются в незначительном числе российских компаний (всего – 4,9%, в том числе по отраслевому лидеру – сфере торговли – 12,7%), что, бесспорно, не способствует внедрению и развитию дистанционных форм занятости.

В этой связи значительный интерес представляет возможность применения передового опыта российских корпоративных лидеров различных ключевых секторов экономики в сфере развития политики в области управления человеческими ресурсами на основе дистанционной организации трудовых отношений. Ниже приведены ключевые результаты проведенного авторами сравнительного анализа.

ПЕРЕДОВЫЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ И ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В КОМПАНИИ «ЯНДЕКС», ПАО «СБЕРБАНК» И ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСТЕХ»

Компании сектора информационных технологий стали, по сути, пионерами внедрения дистанционных форм занятости, причем не только в России, но и в зарубежных странах [12]. Российский и международный ИТ-гигант «Яндекс», пример которого иллюстрирует отраслевые особенности передовых практик проведения внутрикорпоративной кадровой политики с учетом возможностей дистанционной организации труда в высокотехнологичных компаниях, приступил к реализации подобных форм еще в середине 2010-х гг., что стало, с одной стороны, ответом на жесточайший дефицит

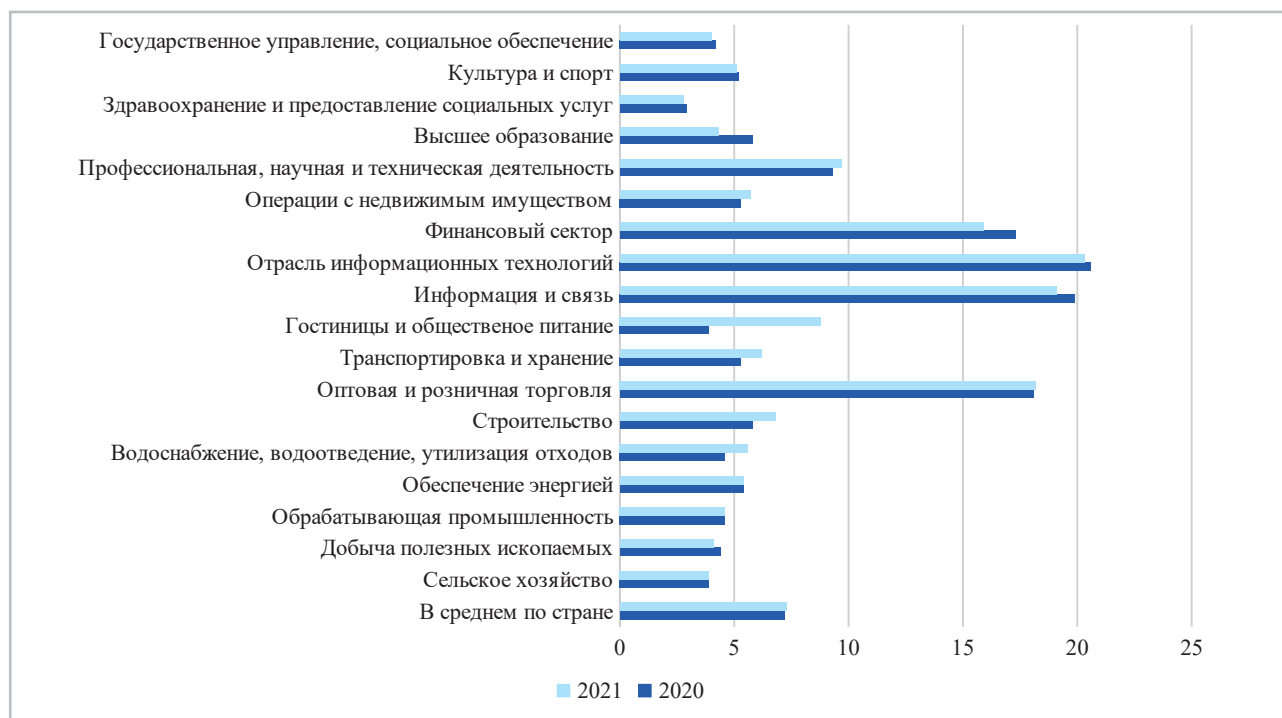


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика показателя удельного веса работников российских организаций по отраслям экономики, использующих интернет с применением средств мобильного доступа к интернету, предоставленных работодателем, % / Dynamics of the share of employees of Russian organizations by industries who use the Internet using employer-provided means of mobile Internet access, %

Источник / Source: Индикаторы цифровой экономики: 2022: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, С.А. Васильковский, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2023. с. 205. / Indicators of the digital economy: 2022: Statistical compendium / G.I. Abdrakhmanova, S.A. Vasilkovsky, K.O. Vishnevsky, L.M. Gokhberg, et al. Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2023. p.p. 205.

квалифицированных работников (разработчиков, тестировщиков, дизайнеров и др.), а с другой стороны, отразило расширение возможностей цифрового содействия реализации полноценной удаленной работы с разумным уровнем обеспечения информационной безопасности. Став перед дилеммой решения проблемы дефицита человеческих ресурсов для стимулирования расширенного корпоративного роста и ограниченной контролируемости сотрудников, работающих по дистанционному формату, «Яндекс» выбрал первый путь развития. При этом учитывалось, что фактическое пребывание многих сотрудников по ИТ-специальностям в офисе не имеет целесообразности, а в некоторых случаях даже может им вредить (нарушать концентрацию, отвлекать на решение производственных проблем, образовывать требующие разрешения конфликтные ситуации и др.). Кроме того, работа отдельных ИТ-специалистов не всегда соответствует режиму работы объектов фактического нахождения офисов, особенно в регионах, которые арендуются у сторонних организаций, имеют специфический режим работы, порой не совместимый, например, с ночными переработками, является фактически сдельной, а ее организация зачастую не требует существенного материально-технического обеспечения (достаточно наличие ноутбука и доступа в Интернет).

До пандемии специфика удаленной организации труда в корпорации «Яндекс» заключалась в том, что подобная гибкая форма практически во всех случаях касалась лишь работников ИТ-специальностей, что позволяло обеспечивать, в частности, доступ к занятости и самореализации инвалидов, беременных женщин, лиц, ухаживающих за детьми больными или престарелыми родственниками, талантливых студентов. В условиях пандемии на дистанционную работу была переведена большая часть административного персонала, однако данная практика после окончания социальных ограничений в целом не прижилась, в том числе отражая некоторый парадокс цифровизации: в «Яндексе» в принципе не нанимают на работу избыточное количество административного и вспомогательного персонала, чьи функции переданы на аутсорсинг, либо цифровизированы, либо выполняются с помощью ИИ. Например, с тотальным переводом корпорации на электронный документооборот была устранена необходимость в делопроизводителях и значительно сокращен штат бухгалтеров. Однако замещение ключевых должностей, функции которых не могут быть цифровизированы и/или переданы на аутсорсинг, предусматривает, помимо прочего необходимость обеспечения их высочайшей контролируемости, зачастую сочетающуюся с объективной необходи-



Рис. 2 / Fig. 2. Удельный вес российских компаний по видам экономической деятельности, использующих в своих бизнес-процессах специализированное программное обеспечение – HRIS (2021 г., %) / The share of Russian companies by type of economic activity using specialized HRIS software in their business processes (2021, %)

Источник / Source: Индикаторы цифровой экономики: 2022: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, С.А. Васильковский, К.О. Вишнеvский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2023. с. 215. / Indicators of the digital economy: 2022: Statistical compendium / G.I. Abdrakhmanova, S.A. Vasilkovsky, K.O. Vishnevsky, L.M. Gokhberg, et al. Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2023. p. p. 215.

мостью регулярного присутствия в офисе. В результате, на начало 2022 г., по оценкам интервьюируемых сотрудников подразделений по управлению человеческими ресурсами, в «Яндексе» удельный вес ИТ-специалистов, постоянно или временно работающих на дистанционной основе, мог достигать 45–50%, в то время как среди административного персонала не превышал 4–5%.

В настоящее время массовая организация удаленной работы с ИТ-специалистами (включая инвалидов) в «Яндексе» сохраняется.

Как и в отдельных организациях ИТ-индустрии, в крупнейшем банковском холдинге ПАО «Сбербанк» и особенно в дочерних компаниях экосистемы «Сбера» дистанционная занятость начала входить в практику еще до пандемии COVID-19, аналогичным образом соответствующие действия касались трудоустройства наиболее перспективных работников по цифровым специальностям, проживающим за рубежом. В пандемию до 90% работников банка и группы «Сбера» хотя бы на какое-то время были переведены на удаленную работу. Соответствующие практики сохранены и действуют в настоящее время для обеспечения непрерывности функционирования некоторых подразделений банка, относящихся к бэк-офису, то есть таких, сотрудники которых не задействованы напрямую в контактах с населением и представителями ор-

ганизаций. Прежде всего, речь идет о возможности удаленно работать в период легкого недомогания (1–2 дня без ухода на больничный), личностных и семейных проблем (по согласованию с руководством). Данная технология также применяется для решения неотложных задач, например, во многих случаях вместо отъезда из отпуска практикуется временный выход на работу через онлайн-инструменты. Возможности удаленной работы предусмотрены для беременных женщин, лиц, находящихся за уходом за ребенком, студентов во время сессии и других категорий работников. Все они получают альтернативу воспользоваться законными трудовыми правами (ухода в декрет, получения оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска с сохранением рабочего места), либо продолжать реализовываться и развиваться в комфортных для себя условиях без ущерба личным интересам и – одновременно – с получением максимально возможного при таких условиях размера оплаты труда. Выбор удаленной занятости производится ими в добровольном порядке, сведения о нарушениях в публичном пространстве не циркулируют (при том, что если бы они были, то почти наверняка появились бы в СМИ с учетом системной значимости данной банковской организации). Аналогичными возможностями могут воспользоваться инвалиды и иные лица с ограниченной трудоспособностью.

Удаленные варианты работы предлагаются для юристов, работников внутреннего контроля, сотрудников контактного центра и некоторых других категорий работников с инвалидностью, трудоустроенных в банке и дочерних организациях. Для многих из числа тех, кто не в состоянии трудоустроиться в банке из-за ограничений с мобильностью, речь идет об уникальной возможности получения занятости в крупнейшей финансовой организации страны со сравнительно высоким и весьма конкурентоспособным размером оплаты труда. Численность подобных работников превышает несколько сотен сотрудников, что может свидетельствовать фактически о реализации массовой технологии обеспечения занятости.

Дистанционные технологии работы сотрудников ПАО «Сбербанк» и группы «Сбера» детально проработаны, а инструменты и средства обеспечения массовой удаленной занятости апробированы и усовершенствованы в период пандемии, хотя и с определенными затруднениями в первые недели практического внедрения.

Следует отметить, что ПАО «Сбербанк», являясь не просто крупнейшим банком страны, но и будучи государственной структурой, контролируемой и координируемой на высоком уровне, реализует такую политику в сфере управления человеческими ресурсами, которая является надежным, легитимным ориентиром для других банков, как в части инноваций, так и в аспекте того, что вообще может считаться допустимым в области установления гибких трудовых отношений применительно к одной из наиболее зарегулированных государством сфер экономической деятельности – банковской.

Необходимо отметить, что некоторые аспекты установления долгосрочной дистанционной занятости в последнее время стали восприниматься представителями банковской сферы настороженно, в том числе в свете гласных и негласных распоряжений от регулятора. Отток специалистов, таких как работники в сфере высоких технологий (программисты, веб-администраторы и др.) оценивается критично не только в контексте обеспечения национальной экономической безопасности, но и защиты корпоративной безопасности, включая охрану чувствительной банковской информации, в том числе банковской тайны. В этой связи практика массовой удаленной занятости представителей отдельных специальностей из числа так называемых «релокантов» (прежде всего, мужчин призывного/мобилизационного возраста), если и имела место в банковской сфере, то сравнительно быстро попала под запрет.

С другой стороны, существенных ограничений на удаленную работу сотрудников, находящихся в России, в банке не вводилось, в то же время в свете актуальных событий (массовых внешних угроз информационной безопасности), решения по удаленной работе сотрудников ИТ-подразделений, чей доступ к информации может быть использован злоумышленниками, также имеют селективный индивидуальный характер. Наконец, активнейшее развитие в дистанционном формате получает корпоративное обучение, что позволяет существенно увеличить охват слушателей при оптимизации затрат кредитной организации и высвобождении времени самих работников, которое они могут потратить в своих интересах. Важным аргументом в пользу сохранения и развития практик дистанционного обучения, сформировавшихся в пандемию, стали подтвержденные независимым внешним аудитом данные о сопоставимой успешности результатов прохождения корпоративного обучения (переподготовки, повышения квалификации) в очной и в дистанционной форме.

Как в финансовой и ИТ-сферах, в госкорпорации «Ростех» также успешно применяются дистанционные способы организации труда (удаленной работы). При этом по ряду объективных причин (включая ограничение доступа к необходимым технологиям организации и контроля за удаленной работой, а также невозможность удаленного осуществления трудовых функций для подавляющего большинства категорий производственно-промышленного персонала), многие элементы соответствующей организации труда приходилось внедрять в условиях пандемии и фактически в авральном порядке. Причем большую часть работников, которых в соответствии с решением региональных властей было необходимо перевести на дистанционный формат, отправляли в оплачиваемый простой.

Негативный опыт, между тем, помог устранить недостатки и оптимизировать организацию удаленной занятости на перспективу. В 2023 г. по оценкам интервьюируемых специалистов подразделений по управлению человеческими ресурсами, удельный вес сотрудников, одновременно выполнявших свои трудовые функции удаленно, составлял до 7–17% списочной численности персонала предприятий, входящих в состав госкорпорации. Причем более половины таких работников трудится удаленно в ad-hoc порядке (по причине недомоганий, личным и иным аспектам, а также ввиду совмещения работы с учебой

и др.), а еще около 25% приходится на инвалидов. В отличие от двух ранее рассмотренных кейсов, в госкорпорации «Ростех» организация удаленной занятости инвалидов, по сути, носит целевой и программируемый характер: специально продумываются условия для дистанционной работы, перечень профессий, разрабатывается программное обеспечение и внедряются средства мониторинга и поддержки. В результате, в дистанционном формате инвалиды могут осуществлять функции в области производственного контроля и управления манипуляторами, а также значительную часть офисной работы. Особый расчет делается на мотивированность и вовлеченность данной категории сотрудников в обеспечение функционирования ответственных участков работы, что также стимулирует их профессиональный рост. Часть корпоративного обучения также переведена в дистанционный формат, однако без ущерба результативности и безопасности процесса. В традиционном формате сохраняются производственная практика и наставничество.

НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Полученные результаты исследования отражают отраслевую дифференциацию и во многом являются ожидаемыми. В ИТ-сфере и, отчасти, в финансовом секторе, по крайней мере, на уровне ведущих компаний (корпораций), передовые технологии, связанные с организацией удаленного формата занятости, были внедрены и апробированы еще в середине–конце 2010-х гг. Появление этих разработок было во многом обусловлено объективной необходимостью ликвидации острого дефицита в ИТ-специалистах: помимо ИТ-компаний, где соответствующий персонал образует основной актив развития бизнеса, выделяются и представители банковского сектора, который в соответствующий период предстал перед перспективой неизбежной цифровой трансформации и находился в активном поиске, прежде всего, человеческих ресурсов для таких преобразований, в которые готов был инвестировать значительные средства.

В условиях пандемии использование дистанционной организации труда в российских компаниях достигло примерно одного уровня, однако остается открытым вопрос: смогли ли соответствующие явления стать реальными драйверами перемен в корпоративной кадровой политике? Как показал сравнительный анализ опыта компаний-лидеров трех секторов экономики, соответствующее утверждение во многом справедливое.

И фактор дальнейшего внедрения прогрессивных практик реализации внутрикорпоративной кадровой политики с учетом возможностей дистанционной организации труда, бесспорно, станет ориентиром для многих компаний-последователей, особенно, если носители передового опыта будут готовы с ним поделиться (речь идет не столько о мотивации, сколько о технологических решениях – платформах для организации и контроля за удаленной работой, о создании специализированных высокотехнологичных рабочих мест для занятости инвалидов на сложных и ответственных участках производственной деятельности и др.). С учетом того, что два из трех проанализированных кейсов характеризуют опыт применения дистанционной организации труда государственных компаний (корпораций), тиражирование и масштабирование соответствующих практик могут быть осуществлены по инициативе и при непосредственном участии государства, в том числе посредством приоткрытия технологических инноваций компаний (корпораций).

ВЫВОДЫ

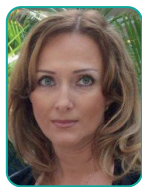
Результаты исследования еще раз подтвердили наличие значительного потенциала развития корпоративной кадровой политики на основе активного внедрения дистанционных технологий организации труда, которые позволяют задействовать как работников-инвалидов на более высокооплачиваемых и требующих более высокой квалификации рабочих местах, открывая им новые карьерные и социальные горизонты, так и высокопрофессиональных специалистов из других регионов, которые не готовы к переезду или их жизненные обстоятельства складываются таким образом, что возможность работы из дома для них является важным временным фактором.

Аналогичным образом стимулируется профессиональный и личностный рост многочисленных категорий работников при сохранении их приверженности данному работодателю и обеспечении надлежащего уровня производительности труда. Передовой опыт российских корпоративных лидеров – компании «Яндекс», ПАО «Сбербанк» и госкорпорации «Ростех» может стать важным ориентиром для развития других компаний, формирования эффективной политики в области управления человеческими ресурсами, для чего исключительно важно активно содействовать тиражированию и масштабированию прогрессивных практик и обеспечивающих их высоких технологий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Donnelly R., Johns J. Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice // *The International Journal of Human Resource Management*. 2021;32(1):84-105.
2. Mahato M., Kumar N., Jena L. K. Re-thinking gig economy in conventional workforce post-COVID-19: A blended approach for upholding fair balance // *Journal of work-applied management*. 2021;13(2):261-276.
3. Aroles J., Mitev N., de Vaujany F. X. Mapping themes in the study of new work practices // *New Technology, Work and Employment*. 2019;34(3):285-299.
4. Azizi M. R. et al. Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach // *Heliyon*. 2021;7(6).
5. Downes R., Daellenbach U., Donnelly N. Remote control: Attitude monitoring and informal control in distributed teams // *Journal of Business Research*. 2023;154: 113293.
6. Procknow G., Rocco T. S. The unheard, unseen, and often forgotten: An examination of disability in the human resource development literature // *Human Resource Development Review*. 2016;15(4):379-403.
7. Benitez J. et al. How have firms transformed and executed IT-enabled remote work initiatives during the COVID-19 pandemic? Conceptualization and empirical evidence from Spain // *Information & Management*. 2023;60(4):103789.
8. Błaszczuk M. et al. The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Organisation of Remote Work in IT Companies // *Sustainability*. 2022;14(20): 13373.
9. Fana M. et al. Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study. – JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, 2020; 2020/11.
10. Nugroho A. S. E. The employee performance analysis in changes work method to remote work patterns in the new normal era // *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*. 2021;3(3):203-209.
11. Sahut J. M., Lissillour R. The adoption of remote work platforms after the Covid-19 lockdown: New approach, new evidence // *Journal of Business Research*. 2023;154: 113345.
12. Garro-Abarca V., Palos-Sanchez P., Aguayo-Camacho M. Virtual teams in times of pandemic: Factors that influence performance // *Frontiers in Psychology*. 2021;12: 624637.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Елена Валерьевна Вашаломидзе – кандидат экономических наук, директор Центра подготовки научных кадров, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Elena V. Vashalomidze – Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center for Training of Scientific Personnel, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1532-0333>
 rich123098@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 28.07.2023; после рецензирования 18.08.2023, принята к публикации 21.08.2023.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 28.07.2023; revised on 18.08.2023 and accepted for publication on 21.08.2023.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-130-137

УДК 331.103; 331.108

JEL J24; J21

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ИТ-ИНДУСТРИИ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ СУВЕРЕНИТЕТ

Е.Д. Катульский

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

А.А. Иванов

ГУЭБиПК МВД России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования является анализ состояния и направления развития человеческого капитала в ИТ-индустрии в интересах обеспечения экономической безопасности и технологического суверенитета. **Цель** – разработка рекомендаций по созданию благоприятных условий для работы и развития ИТ-специалистов в России, а также дальнейшему развитию ИТ-индустрии, привлечение талантливых ИТ-специалистов из-за рубежа, создание программ поддержки «обратных» релокантов. Предложенная тема является крайне актуальной в наше время. Развитие информационных технологий и цифровой экономики стало глобальным трендом и вызвало значительные изменения во многих отраслях экономики и общества в целом. Компании, которые обладают высококвалифицированными и инновационно настроенными специалистами, имеют конкурентное преимущество и способны эффективно участвовать в глобальном рынке. **Научная новизна** статьи состоит в следующем: проведен анализ взаимосвязи между человеческим капиталом, экономической безопасностью и технологическим суверенитетом в контексте ИТ-индустрии. Статья исследует взаимодействие этих трех факторов и их влияние на развитие современной экономики и общества. **Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, синтез, индукция, дедукция, моделирование. Также использованы результаты социологического опроса и статистический анализ данных.

Результаты исследования убедительно показывают важность и особенности развития ИТ-индустрии, экономической безопасности и технологического суверенитета в России.

Авторы делают **вывод** о возрастании роли цифровых технологий, что включает разработку механизмов поддержки экспорта ИТ-услуг, участие в международных выставках и конференциях, а также развитие партнерских отношений с зарубежными компаниями в целях обмена технологиями и опытом.

Ключевые слова: человеческий капитал; ИТ-индустрия; экономическая безопасность; национальный технологический суверенитет; ИТ-сектор России; отток ИТ-специалистов; дефицит ИТ-специалистов.

Для цитирования: Катульский Е.Д., Иванов А.А. Человеческий капитал в ИТ-индустрии, экономическая безопасность и технологический суверенитет. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):130-137. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-130-137.

ORIGINAL PAPER

HUMAN CAPITAL IN THE IT INDUSTRY, ECONOMIC SECURITY AND TECHNOLOGICAL SOVEREIGNTY

E.D. Katul'skii

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

A.A. Ivanov

GUEBiPK of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is to analyze the state and directions of human capital development in the IT industry in the interests of economic security and technological sovereignty. **The purpose** of the article is to develop recommendations for creating favorable conditions for the work and development of IT specialists in Russia, as well as for the further development of the IT industry, attracting talented IT specialists from abroad, and creating programs to support "reverse" re-locants. The research topic is highly relevant today. The development of information technologies and the digital economy has become a global trend and caused significant changes in many sectors of the economy and society as a whole. Companies that have highly qualified and innovative specialists have a competitive advantage and are able to effectively participate in the global market.

The scientific novelty of the article is as follows: the relationship between human capital, economic security, and technological sovereignty in the context of the IT industry has been analyzed. The article explores the interaction of these three factors and

their impact on the development of the modern economy and society. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, induction, deduction, and modeling. **The results** of the sociological survey and statistical analysis of data are also used. The results of the study convincingly show the importance and peculiarities of the IT industry development, economic security, and technological sovereignty in Russia.

The authors **conclude** that the role of digital technologies is increasing, which includes the development of mechanisms to support the export of IT services, participation in international exhibitions and conferences, as well as the development of partnerships with foreign companies in order to share technology and experience.

Keywords: human capital; IT industry; economic security; national technological sovereignty; Russian IT sector; outflow of IT specialists; shortage of IT specialists.

For citation: Katul'skii E.D., Ivanov A.A. Human capital in the IT industry, economic security and technological sovereignty. *Social and labor research*. 2023;52(3):130-137. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-130-137.

ВВЕДЕНИЕ

В современных социально-экономических условиях резко актуализировалась проблематика обеспечения экономической безопасности России, в контексте которой видное место занимает задача формирования и последующего укрепления национального технологического суверенитета [1]. В системе экономики знаний и в общем контексте нового индустриального уклада драйверами преобразований выступают наличие и качество человеческого капитала в высокотехнологичных сферах, прежде всего, в области информационных технологий (ИТ-индустрии).

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В РАМКАХ НОВОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

Категория интеллектуального капитала действительно является важной вершиной в эволюции парадигмы, определяющей место труда в экономике. Ранее, в основном, экономический рост определялся физическими ресурсами, такими как земля, труд и капитал. Однако с развитием информационных технологий и знаний, стали появляться новые источники экономического роста, связанные с интеллектуальными ресурсами [2].

Человеческий капитал в рамках нового технологического уклада представляет собой совокупность знаний, навыков, опыта и компетенций, которые обеспечивают конкурентоспособность и эффективность работы в условиях быстро меняющейся технологической среды [3]. Важным элементом человеческого капитала в современных условиях является способность к обучению и адаптации к новым технологиям и методам работы. Также значимым фактором является развитие социальных и коммуникативных навыков, которые позволяют эффективно работать в команде и взаимодействовать с клиентами и партнерами.

Существует ряд концепций, которые раскрывают приоритетную роль человеческого капи-

тала в новой цифровой экономике и позволяют обосновать необходимость его всестороннего развития как импульса для обеспечения экономической безопасности и экономического роста. Одной из таких концепций является парадигма знаний как основы экономического роста, в соответствии с которой утверждается, что знания и навыки работников являются ключевыми факторами, определяющими конкурентоспособность компаний и стран в целом [4]. Другая концепция – инновационная парадигма, постулаты которой подчеркивают, что человеческий капитал является движущей силой инноваций и технологического прогресса [5]. Еще одна примечательная концепция – концепция социального капитала, которая утверждает, что качество взаимодействия между людьми и организациями является ключевым фактором успеха в бизнесе и обществе в целом [6]. Указанные концепции, вместе с другими актуальными парадигмами, подчеркивают важность развития человеческого капитала в новой цифровой экономике.

Развитие человеческих ресурсов и интеллектуального капитала в целом выступает важным фактором обеспечения экономической безопасности любого государства, по крайней мере такого, которое претендует на ведущие позиции или роль последователя в инновационной экономике. Под экономической безопасностью в наиболее общем случае понимается состояние экономической системы, при котором она защищена от внутренних и внешних угроз, способна обеспечивать устойчивое развитие и сохранять свою конкурентоспособность в условиях глобализации и неопределенности. В литературе отмечается¹, что формирование экономической безопасности означает, что экономическая система должна быть устойчивой к кризисам,

¹ Влияние пандемии COVID-19 на экономическую безопасность страны: монография / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников, С.В. Шкодинский [и др.]. М.: RuScience, 2022. 123 с.

иметь достаточный уровень производительности, обеспечивать социальную защиту населения и сохранять свою независимость в мировой экономике.

Следовательно, развитие человеческих ресурсов и интеллектуального капитала выступает важным фактором обеспечения экономической безопасности как на государственном (публичном), так и на корпоративном уровне, поскольку состояние обеспеченности человеческим капиталом формирует среду инновационного развития, которая позволяет создавать новые технологии, повышать производительность труда, улучшать качество продукции и услуг, а также привлекать инвестиции и талантливых специалистов. В современном мире, где конкуренция на рынке все более жесткая, развитие человеческих ресурсов становится ключевым фактором успеха любой экономики.

Для российской экономики важной задачей формирования экономической безопасности на современном этапе выступает обеспечение национального технологического суверенитета (НТС). Под таковым, синтезируя ряд авторитетных определений² [7, 8], целесообразно понимать способность государства контролировать и защищать свои технологические ресурсы, знания и интеллектуальную собственность, а также разрабатывать и использовать собственные технологии для достижения своих экономических, социальных и политических целей. НТС включает в себя не только наличие собственных технологий, но и возможность их производства и использования без зависимости от других стран. Национальный технологический суверенитет является важным элементом экономической безопасности государства: достижение и обеспечение НТС позволяет государствам и компаниям сохранять свою независимость и конкурентоспособность в мировой экономике.

Задача обеспечения национального технологического суверенитета особенно актуальна для современной России сразу по нескольким причинам:

1. *Зависимость от импорта технологий.* По целому ряду направлений Россия до сих пор находится в существенной зависимости от технологического импорта, особенно в высокотехнологичных отраслях. Сложившаяся ситуация означает, что в случае усугубления санкций или

² Детерминанты развития экономики России в условиях цифровой трансформации и обеспечения технологического суверенитета: монография / Макаренко Е.Н., Вовченко Н.Г., Кузнецов Н.Г. [и др.]; под редакцией д.э.н. Е. Н. Макаренко. Ростов-на-Дону: РГЭУ, 2023. 545 с.

других ограничений со стороны недружественных стран, а также фактической невозможности их обхода, по тем сферам, где не был достигнут целевой уровень импортозамещения, инновационное развитие столкнется с радикальными препятствиями.

2. *Угрозы кибербезопасности.* Современные технологии, такие как интернет, облачные вычисления и искусственный интеллект, представляют угрозу кибербезопасности. Россия должна иметь собственные технологии и экспертизу в этой области, чтобы защитить свои национальные интересы.

3. *Экономический рост, обеспечение сбалансированного и динамичного социально-экономического развития.* Россия стремится развивать свою экономику, сохранять и наращивать конкурентоспособность на мировой арене. Для этого необходимо иметь собственные технологии и инновации, которые позволят создавать новые продукты и услуги.

4. *Геополитические риски.* Россия находится в сложной геополитической ситуации, которая может привести к ограничениям в технологической сфере. Национальный технологический суверенитет позволит России сохранять свою независимость и защищать интересы в данной области.

Развитие человеческого капитала в IT-индустрии России позволит укрепить национальный технологический суверенитет страны. Этому способствует:

1. *Увеличение числа высококвалифицированных специалистов в IT-сфере,* что ускоряет развитие отечественных технологий и продуктов, и снижает зависимость России от импорта технологий и программного обеспечения.

2. *Развитие человеческого капитала в IT-сфере,* позволяющее создать условия для роста отечественных IT-компаний и увеличения их доли на мировом рынке, что обеспечит экономическую стабильность и независимость России.

3. *Высококвалифицированные IT-специалисты могут стать ключевыми фигурами в разработке и внедрении новых технологий в различных отраслях экономики,* что повысит конкурентоспособность России на мировой арене.

Фокус на IT-индустрию в контексте решения проблематики развития человеческого капитала в новой экономике не случаен. IT-индустрия играет важную роль в развитии человеческого капитала в новой экономике. Она предоставляет возможности для обучения и развития новых

навыков, а также создает новые рабочие места, требующие высокой квалификации. Кроме того, ИТ-индустрия является ключевым фактором в развитии цифровой экономики, которая становится все более важной в современном мире.

Проблематика обеспечения человеческим капиталом развития ИТ-бизнеса на практическом уровне с известной долей условности может быть разделена на два ключевых аспекта, отражающих сущность современных человеческих, интеллектуальных ресурсов:

- обеспечение необходимого количества ИТ-специалистов (в большинстве инновационных экономик констатируется кадровый голод в ИТ-индустрии [9]);
- формирование необходимого качества интеллектуального капитала.

Одни экономики или корпоративные субъекты характеризуются дефицитом ИТ-персонала, в других случаях наблюдается нехватка именно качественного персонала. Общий дефицит человеческих ресурсов и нехватка их качества – близкие, зачастую (но вовсе не обязательно) производные проблемы, которые, однако, решаются различными способами.

Общий дефицит человеческих ресурсов может быть вызван различными факторами, такими как демографические изменения, недостаточное количество образованных специалистов, низкий уровень занятости и другими. Нехватка качества человеческих ресурсов может быть вызвана недостаточной подготовкой, низким уровнем квалификации, отсутствием необходимых навыков и т.д. Решение данных проблем может быть различным. Например, для решения дефицита человеческих ресурсов можно использовать миграцию рабочей силы, повышение уровня занятости, увеличение числа выпускников образовательных учреждений и по иным релевантным направлениям. Для решения проблемы нехватки качества человеческих ресурсов, в свою очередь, целесообразно прибегать к таким методам и инструментам, как обучение и повышение квалификации, развитие системы образования, создание условий для развития профессиональных навыков и т.д.

ИТ-индустрия может призвана важную роль в решении заявленных проблем, поскольку она предоставляет множество возможностей для обучения и развития профессиональных навыков, а также генерирует новые рабочие места и способы заработка.

Дефицит и/или проблемы качества человеческого капитала в ИТ-индустрии, как уже отмеча-

лось, встречаются во многих странах мира, что выступает маркером современных диспропорций инновационного развития и в целом может быть названо международной проблемой.

Однако, в России эта проблема особенно остро воспринимается, так как ИТ-индустрия является одной из ключевых отраслей экономики и имеет большой потенциал для развития. Недостаток квалифицированных кадров в ИТ-сфере может привести к тому, что компании будут вынуждены искать специалистов за рубежом, что может привести к утечке технологий и потере национального технологического суверенитета. Кроме того, недостаток квалифицированных кадров может привести к замедлению развития отрасли и упущению возможностей для создания новых продуктов и услуг. Поэтому обеспечение национального технологического суверенитета является важной задачей для России, и требует усилий по развитию образования и подготовке кадров в ИТ-сфере.

Актуальное состояние обеспечения российской инновационной экономики необходимым человеческим капиталом в ИТ-секторе может быть проиллюстрировано на рис. 1, на котором указана доля ИТ-специалистов в общей численности занятых по экономике в различных странах мира.

Можно констатировать, что по рассматриваемому показателю, который является универсальным и крайне важным в контексте описания состояния инновационного развития, Россия остается в числе аутсайдеров.

Маркером новейшего времени стал потенциальный отток многих ИТ-специалистов из России в условиях международных конфликтов. Оказавшись под влиянием зарубежной пропаганды и не будучи в состоянии адекватно расставить приоритеты собственного развития, не повинаясь чувству внутреннего долга и ответственности, отдельные молодые ИТ-специалисты покинули страну.

Полагаем, что соответствующие процессы происходили под воздействием четырех основополагающих факторов.

Во-первых, трансграничная трудовая мобильность в целом присуща ИТ-индустрии [10], которая является одной из наиболее глобализированных отраслей, где компании работают на международном уровне и имеют офисы в разных странах. В ИТ-индустрии существует высокий спрос на высококвалифицированных специалистов, многие из них готовы переезжать в другие

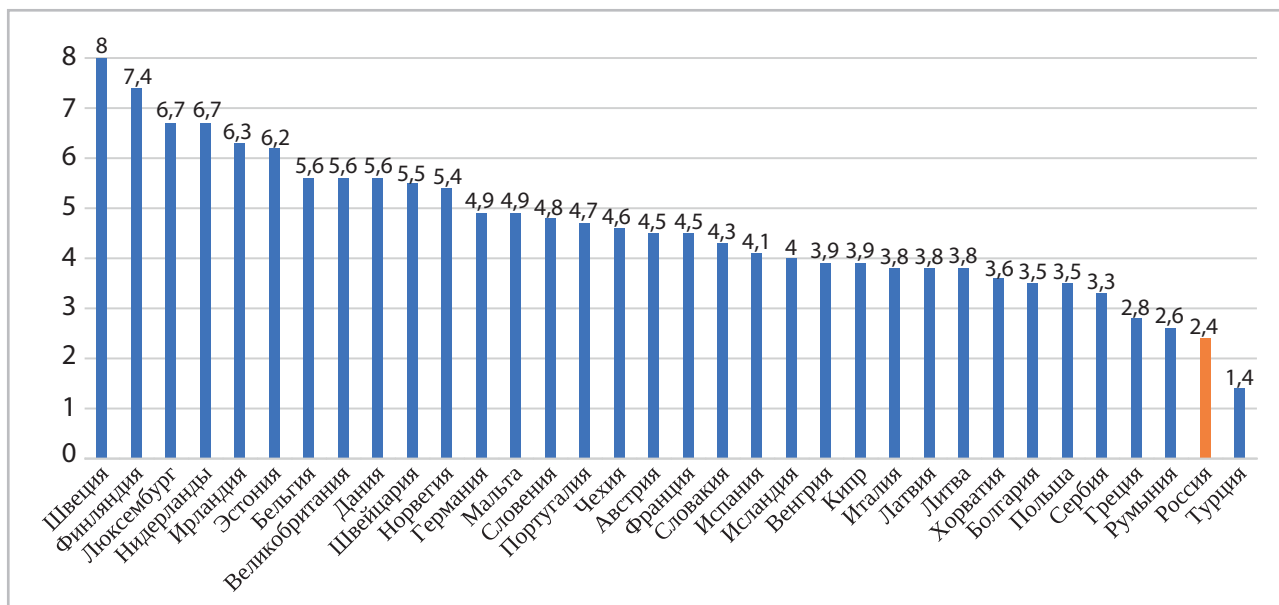


Рис. 1 / Fig. 1. Доля IT-специалистов в общей численности занятых по экономике в различных странах мира (данные за 2021 г. или последний отчетный период), % / Share of IT specialists in total employment by economy in different countries (data for 2021 or latest reporting period), %

Источник / Source: Индикаторы цифровой экономики: 2022. Статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, С.А. Васильковский, К.О. Вишнеvский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2023, с. 159 / Indicators of the digital economy: 2022: statistical compendium / G.I. Abdrahmanova, S.A. Vasilkovsky, K.O. Vishnevsky, L.M. Gokhberg, L.M. Vishnevsky, Gokhberg et al.; National Research University "Higher School of Economics". Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2023, p. 159.

страны для работы в лучших для себя компаниях или получения нового опыта. Кроме того, IT-индустрия характеризуется высокой гибкостью и возможностью удаленной работы, что позволяет специалистам работать из любой точки мира.

Во-вторых, по причине крайне острой международной конкуренции за квалифицированные IT-ресурсы. В условиях тотального количественного и качественного дефицита, многие государства и корпорации применяют комплекс мер по переманиванию IT-специалистов. Односторонние санкции против России, хотя и не обязательно преследовали данную цель, однако поспособствовали формированию условий для оттока интеллектуального капитала IT-индустрии из страны. Дополнительный вклад в ситуацию внесло то обстоятельство, что многие из числа оставивших страну специалистов работали на филиалы и дочерние общества зарубежных компаний. Последние, уезжая, попытались сохранить за собой наиболее ценные активы – в IT-секторе к таковым относится именно человеческий капитал. Решения предусматривали создание офисов в близлежащих к России стран и комплексное финансирование релокации специалистов.

В-третьих, ввиду того, что до последнего времени в России фактически не реализовывались встречные действия, если не по переманиванию человеческого капитала IT-индустрии из за рубежа, то, по меньшей мере, по сохранению

собственных ресурсов. Уже сегодня в ответ на «первичный» отток IT-специалистов из страны предпринимаются конкретные правительственные меры, включающие в себя предоставление масштабных льгот и создание лучших условий для работы в стране, в том числе на себя. Данные меры имели, по всей видимости, запоздалый характер, однако их реализация, безусловно, важна и в контексте нынешнего момента.

Наконец, в-четвертых, основу трансграничной миграции IT-специалистов составляют молодые люди. Это связано, прежде всего, с высоким удельным весом молодежи в человеческом капитале данной индустрии, в том числе в России (доля IT-специалистов, моложе 35 лет, в общей численности IT-специалистов в нашей стране по итогам 2021 г. составляла 50,2%, по этому показателю страна находилась в числе глобальных лидеров³).

Резкое увеличение спроса на IT-специалистов в 2010-е годы привело к наращиванию мощностей по профессиональной подготовке и переподготовке. Однако именно представители молодежи, не располагающие устойчивыми жизненными ориентирами, оказываются уязвимыми перед соблазнами разного рода, включая оставление страны, родных и близких, в том

³ Индикаторы цифровой экономики: 2022: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, С. А. Васильковский, К. О. Вишнеvский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2023. — 332 с.

числе ради эфемерных и, во многом, ошибочных представлений об обеспечении собственной безопасности и получении лучших условий для профессионального и личного роста.

На сегодня отсутствует статистическая информация, позволяющая достоверно оценить параметры миграции IT-специалистов из России в 2022 – начале 2023 гг. Имеются сведения, в соответствии с которыми многие так называемые релоканты вернулись на Родину⁴.

При этом необходимо понимать, что официальная или, условно-полуофициальная статистика не позволяет даже приблизиться к реальной оценке масштабов миграции постольку, поскольку отсутствуют надежные методы идентификации той специальности, по которой действительно заняты те или иные специалисты, не говоря об истинной цели отъезда за рубеж. Например, многие россияне, покидавшие страну в спешке и панике в пике обострения геополитических противоречий, были склонными сообщать работникам пограничной службы заведомо недостоверные сведения о целях своего отъезда, ссылаясь, как правило, на краткосрочную туристическую поездку.

В определенной степени недостающие данные могут быть восполнены на основе материалов опросов IT-специалистов. На рис. 2 приведены результаты опроса, проведенного компанией «Хабр Карьера» осенью 2022 г.⁵, из которых следует, что основной угрозой национальной экономической безопасности и технологического суверенитета выступает не состоявшийся отъезд, который может быть оценен в 13% от численности IT-специалистов (что, впрочем, само по себе является достаточно высоким показателем, который, при условии невозврата релокантов, потребует значительное время для решения проблемы), а потенциальный отток, который может составить порядка трети всех отечественных IT-специалистов.

Представляется важным, по мере появления релевантных количественных статистических данных, также провести дополнительные исследования, которые позволили бы пролить свет на то, какие именно факторы повлекли за собой возврат части релокантов из числа IT-специалистов. Думается, что до получения надежных статистических доказательств соответствующего рода,

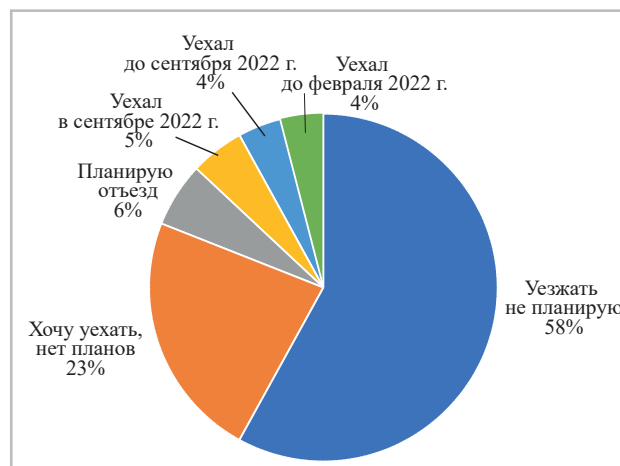


Рис. 2 / Fig. 2. Результаты опроса «Хабр Карьера» по поводу отъезда российских IT-специалистов в 2022 г. / Results of the Habr Career poll on the departure of Russian IT specialists in 2022

Источник / Source: Хабр Карьера [Электронный документ] // Режим доступа: <https://career.habr.com/?ysclid=li2v14iozk613864873/>, свободный (дата обращения 25.05.2023) / Habr Career [Electronic document] // Access mode: <https://career.habr.com/?ysclid=li2v14iozk613864873/>, free (accessed on 25.05.2023).

было бы неверным утверждать, что основной причиной стал разворот в государственной политике, а не такие аспекты инерционного характера, как ностальгия за родиной и близкими, неустроенность за рубежом и враждебность со стороны местных сообществ, а также объективное восприятие собственной ошибки по поводу релокации.

В результате, в текущих условиях приоритетные направления развития человеческого капитала в IT-индустрии в интересах обеспечения экономической безопасности и технологического суверенитета могут быть разделены на две группы:

1) решение проблемы оттока IT-специалистов (как имевшего место ранее, то есть в контексте возврата релокантов, так и вероятного в перспективе);

2) подготовка компетентных IT-специалистов высокого качества для устранения существующего дефицита.

Для решения проблемы оттока IT специалистов может быть рекомендовано следующее:

1. *Создание благоприятных условий для работы и развития IT-специалистов в России.* Данное направление должно включать в себя улучшение инфраструктуры, доступность образования и неуклонное повышение качества жизни. Отдельные меры из числа перечисленных уже сейчас реализуются в российской экономике. Важно обеспечить системный характер их решения и дополнять арсенал возможных методов и инструментов.

⁴ В России отметили дефицит айтишников [Электронный документ]// Лента.Ру.// Режим доступа: <https://lenta.ru/news/2023/04/12/itdeficit/>, свободный (дата обращения 25.05.2023).

⁵ Хабр Карьера [Электронный документ] // Режим доступа: <https://career.habr.com/?ysclid=li2v14iozk613864873/>, свободный (дата обращения 25.05.2023).

2. Развитие ИТ-индустрии в России, в том числе путем поддержки стартапов, инвестирования в инновационные проекты и создания лучшего климата (административного, инвестиционного и предпринимательского) для развития ИТ-компаний.

3. Привлечение талантливых ИТ-специалистов из-за рубежа. Для решения данной задачи целесообразно разрабатывать программы, нацеленные на комплексное содействие адаптации иммигрантов в России и получение доступа к работе в ИТ-индустрии.

4. Создание программ поддержки «обратных» релокантов. В соответствующие программы может быть рекомендовано включение восстановления на работе или помощи в поиске новых, оказание психологической помощи, предоставление временного жилья, материальных пособий, восстановление утраченных документов и др.

5. Улучшение условий работы в ИТ-компаниях, которое может включать в себя увеличение зарплат, предоставление бонусов и льгот для сотрудников, а также создание благоприятной рабочей атмосферы. Соответствующая инициатива должна разрабатываться уже на корпоративном уровне (в то время как предыдущие преимущественно опираются на государственную поддержку). Однако представители корпоративного сектора могут также направлять на эти цели ресурсы, высвобожденные благодаря получению государственной поддержки.

Что касается подготовки компетентных ИТ-специалистов высокого качества для устранения существующего дефицита в Российской Федерации, то эта задача должна решаться, в том числе, за счет реализации нижеследующих мер и применения релевантных инструментов:

- развитие системы образования в области ИТ. Необходимо улучшить качество образования в университетах и технических школах, а также расширить доступность онлайн-курсов и обучающих программ. Новым этапом развития соответствующей деятельности, как думается, выступает конвергенция ресурсов некоммерческого сегмента образования и корпоративных образовательных структур и мощностей;
- формирование и публичная поддержка интеллектуальных баз в ИТ-обучении, в том числе цифровых платформ для обучения, обмена

знаниями, взаимодействия преподавателей и ученых-исследователей;

- создание условий для развития ИТ-стартапов. Представляется исключительно важным разрабатывать и реализовывать программы поддержки ИТ-стартапов, которые позволят помогать молодым предпринимателям в развитии своих проектов;
- улучшение условий труда для ИТ-специалистов. Необходимо создавать условия, которые будут привлекательны для ИТ-специалистов, включая гибкий график работы, возможность удаленной работы и высокую заработную плату.

Соответствующие меры должны реализовываться в комплексе и под системным управлением, а также при всестороннем внешнем контроле, что обеспечит необходимый синергетический эффект, способствуя всестороннему развитию человеческого капитала в ИТ-индустрии в интересах обеспечения экономической безопасности и технологического суверенитета нашей страны.

ВЫВОДЫ

В современном мире развитие человеческих ресурсов и интеллектуального капитала является важным фактором обеспечения экономической безопасности любого государства, особенно в инновационной экономике. Для России важной задачей является обеспечение национального технологического суверенитета в ИТ-индустрии, играющую большую роль в развитии человеческого капитала в новой экономике, предоставляя возможности для обучения и развития новых навыков, а также создавая новые рабочие места, требующие высокой квалификации. Однако, в условиях международных конфликтов резко усугубилась и без того актуальная проблема оттока ИТ-специалистов, что может негативно повлиять на ее развитие и экономическую безопасность страны. Поэтому, приоритетными направлениями развития человеческого капитала в ИТ-индустрии в интересах обеспечения экономической безопасности и технологического суверенитета являются создание благоприятного – административного, инвестиционного и предпринимательского режима для развития ИТ-компаний и условий для всесторонней подготовки компетентных ИТ-специалистов высокого качества.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ештокин С. В. Сквозные технологии цифровой экономики как фактор формирования технологического суверенитета страны // *Вопросы инновационной экономики*. 2022;12(3):1301-1314.
2. Herciu M., Ogorean C. Wealth, competitiveness, and intellectual capital—sources for economic development // *Procedia Economics and Finance*. 2015; (27):P. 556-566.
3. Flores E., Xu X., Lu Y. Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0 // *Journal of Manufacturing Technology Management*. 2020;31(4): 687-703.
4. Reed P. G., Lawrence L. A. A paradigm for the production of practice-based knowledge // *Journal of Nursing Management*. 2008; 16(4): 422-432.
5. Sveiby K. E., Gripenberg P., Segercrantz B. (ed.). Challenging the innovation paradigm. Routledge, 2012.
6. Dubos R. Social capital: Theory and research. Routledge, 2017.
7. Галимулина Ф.Ф. Управление промышленными системами в условиях новых вызовов: импортозамещения, обеспечения технологического суверенитета и когнитивных технологий: монография / Ф.Ф. Галимулина, А.И. Шинкевич. Казань; Курск: Университетская книга, 2022. 96 с.
8. Никонов В.А. и др. Цифровой суверенитет современного государства: содержание и структурные компоненты (по материалам экспертного исследования) // *Вестник Томского государственного университета*. Философия. Социология. Политология. 2021;(60):206–216.
9. Танчук М.Н., Фраймович Д.Ю. Направления стратегического развития IT-услуг // *Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых*. Серия: Экономические науки. 2020;(4):85-90.
10. Liu-Farrer G., Yeoh B. S., Baas M. Social construction of skill: An analytical approach toward the question of skill in cross-border labour mobilities // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2021;(47)10: 2237-2251.

REFERENCES

1. Eshtokin S.V. Cross-cutting technologies of the digital economy as a factor in the formation of technological sovereignty of the country. *Voprosy innovatsionnykh ekonomiki = Journal of Innovative Economics*. 2022;12(3):1301-1314. (In Russ.).
2. Herciu M., Ogorean C. Wealth, competitiveness, and intellectual capital—sources for economic development. *Procedia Economics and Finance*. 2015;(27):556-566.
3. Flores E., Xu X., Lu Y. Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*. 2020;31(4):687-703.
4. Reed P. G., Lawrence L. A. A paradigm for the production of practice-based knowledge. *Journal of Nursing Management*. 2008;16(4):422-432.
5. Sveiby K. E., Gripenberg P., Segercrantz B. (ed.). Challenging the innovation paradigm. Routledge, 2012.
6. Dubos R. Social capital: Theory and research. Routledge, 2017.
7. Galimulina, F. F. Management of industrial systems under new challenges: import substitution, ensuring technological sovereignty and cognitive technologies: a monograph / F. F. Galimulina, A. I. Shinkevich. Kazan; Kursk: Universitetskaya kniga, 2022. 96 p.
8. Nikonov V.A. et al. Digital sovereignty of the modern state: content and structural components (on the materials of expert research). *Vestnik Tomsk State University. Philosophy. Sociology. Political science*. 2021;(60):206-216. (In Russ.).
9. Tanchuk M.N., Fraimovich D.Yu. Directions of strategic development of IT-services. *Vestnik of Vladimir State University named after Alexander Grigorievich and Nikolai Grigorievich Stoletov. Series: Economic Sciences*. 2020;(4):85-90. (In Russ.).
10. Liu-Farrer G., Yeoh B. S., Baas M. Social construction of skill: An analytical approach toward the question of skill in cross-border labor mobilities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2021;47(10):2237-2251.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Евгений Данилович Катильский – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Evgenii D. Katul'skii – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Science of the Russian Federation Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
 sloboda-m@vcot.info

Александр Александрович Иванов – начальник Управления ГУЭБиПК МВД России, Москва, Россия
Aleksandr A. Ivanov – Head of the Department of GUEBiPK of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0004-9511-1252>
 IvAlAI2023@outlook.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 13.06.2023; после рецензирования 10.07.2023, принята к публикации 20.07.2023.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 13.06.2023; revised on 10.07.2023 and accepted for publication on 20.07.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-138-152

УДК 331.104; 331.54

JEL J23

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ: МЕТОДОЛОГИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

И.А. Волошина, Н.М. Савина, И.И. Мухина

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – востребованные на российском рынке труда профессии рабочих и должности служащих по отдельным категориям работников (иностранцы работники; внутренние трудовые мигранты; несовершеннолетние граждане (14-17 лет); работники с опытом работы по профилю образования менее одного года; инвалиды; лица в возрасте 50 лет и старше, а также лица предпенсионного возраста; женщины, имеющие детей дошкольного возраста). **Цель** – выявление востребованных профессий рабочих и должностей служащих в организациях и их обособленных подразделениях / филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъекта Российской Федерации по отдельным категориям работников. **Метод** проведения работ – онлайн-опрос организаций по определению востребованных профессий рабочих и должностей служащих по отдельным категориям работников с учетом отраслевой и региональной специфики. Также используются методы экономико-статистического анализа, анализа научной литературы и интернет-источников. **Результаты** работы – апробация методологии мониторинга профессионально-квалификационной структуры занятых и формирование перечней востребованных профессий рабочих и должностей служащих по отдельным категориям работников. **Область применения** полученных результатов – материалы исследования могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти в целях формирования основных направлений развития системы профессионального образования; разработки и актуализации профессиональных стандартов, корректировки перечней профессий, специальностей, направлений подготовки в сфере профессионального образования и профессионального обучения. Результаты исследования профессиональных предпочтений работодателей в отношении различных категорий работников также могут быть использованы органами службы занятости и образовательными организациями в профориентационной работе для обоснования выбора профессии и уточнения карьерных траекторий.

Ключевые слова: востребованные профессии; онлайн-опрос; респонденты; категории работников; организации; вакансии; потребность в кадрах; трудоустройство.

Для цитирования: Волошина И.А., Савина Н.М., Мухина И.И. Определение востребованных профессий для отдельных категорий работников: методология и результаты. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):138-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-138-152.

ORIGINAL PAPER

DETERMINATION OF PROFESSIONS IN DEMAND FOR CERTAIN CATEGORIES OF WORKERS: METHODOLOGY AND RESULTS

I.A. Voloshina, N.M. Savina, I.I. Mukhina

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the occupations of workers and positions of employees that are in demand in the Russian labor market for certain categories of workers (foreign workers; internal labor migrants; underage citizens (14-17 years old); workers with less than one year of work experience in the field of education; disabled persons; persons aged 50 and older, as well as persons of pre-retirement age; women with pre-school children). **The purpose** of the paper is to identify in-demand professions of workers and positions of employees in organizations and their separate subdivisions/branches, carrying out economic activities in the territory of the subject of the Russian Federation for certain categories of workers. The research **method** is the online survey of organizations to determine the in-demand professions of workers and positions of employees for certain categories of workers, taking into account industry and regional specifics. The methods of economic and statistical analysis, analysis of scientific literature, and Internet sources are used. **The results** of the paper are the approbation of the methodology of monitoring of professional and qualification structure of the employed and the formation of the lists of the in-demand professions of workers and positions of employees for certain categories of workers. **The scope of application** of the research results is such that the research materials can be used by federal and regional executive authorities to form the main directions for the development of the vocational education system; development and updating of professional standards, adjustment of the lists of professions, specialties, areas of training in the field of vocational education and training. The results of a study of the professional preferences

of employers in relation to various categories of workers can also be used by employment services and educational organizations in career guidance to justify the choice of a profession and clarify career trajectories.

Keywords: in-demand professions; online survey; respondents; categories of workers; organizations; vacancies; the need for staff; employment.

For citation: Voloshina I.A., Savina N.M., Mukhina I.I. Determination of professions in demand for certain categories of workers: Methodology and results. *Social and labor research*. 2023;52(3):138-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-138-152.

ВВЕДЕНИЕ

Ответ на вопрос о том, какие профессии востребованы на российском рынке труда имеет важное значение для социально-экономического развития страны и представляет несомненный интерес практически для каждого ее гражданина. С одной стороны, поиск направлений самореализации, выбор способов формирования необходимых компетенций в соответствии с требованиями работодателей, профессиональная мобильность в конечном итоге приводят к росту конкурентоспособности рабочей силы, повышению качества человеческого капитала. С другой стороны, профессиональная структура занятых, являясь качественным индикатором трансформации рынка труда, определяет вектор экономических преобразований и служит ориентиром для системы профобразования.

Исследования востребованности профессий¹ носят междисциплинарный характер, что подтверждается широким спектром работ среди экспертов разных специальностей – экономистов, социологов, педагогов, психологов, юристов [1–4]. Многогранный подход на стыке различных дисциплин позволяет более качественно подойти к выявлению и решению проблем на рынке труда и в системе образования, разработке понятийного аппарата.

Так, например, при анализе профессиональной структуры специалисты Высшей школы экономики используют термин «массовые профессии», на которые приходится более 1% занятых [5]. Критериям востребованности также отвечают понятия «распространенные», «новые», «перспективные», «профессии будущего», «популярные» профессии [6–8].

Существенное внимание при исследовании востребованных профессий уделяется факторам, оказывающим влияние на изменение содержания труда, состав востребованных профессий. К ним следует отнести технологическое развитие и цифровизацию, ряд форс-мажорных обстоятельств (например, пандемия коронавирусной инфекции), а также причины внутреннего и внешнеэкономического характера [9, 10].

¹ Под используемым в статье термином «профессии» понимаются профессии рабочих и должности служащих.

В контексте данного исследования под востребованными будем понимать профессии, необходимые для обеспечения функционирования и развития различных сфер жизни общества (экономика, социальная сфера, экология, политика и др.). Данное определение отражает спрос, существующий на рынке труда на работников определенных профессий [11–13].

Учитывая важность определения перспективной² потребности в рабочей силе с целью недопущения кадрового «голода»³ в отдельных видах экономической деятельности, результаты исследования востребованных профессий представляют собой уникальный информационный ресурс, позволяющий на качественно новом уровне осуществлять прогнозные расчеты в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Актуальная информация о востребованных профессиях и профессиональных квалификациях работников, потребности в профессиональном образовании работников, позволяет выявлять зоны дефицита и неэффективного использования рабочей силы [14], разрабатывать комплекс упреждающих мер, направленных на повышение сбалансированности спроса и предложения на российском рынке труда, что в целом приведет к эффективному функционированию системы кадрового обеспечения отраслей экономики.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Мониторинговые исследования рынка труда осуществляются в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в соответствии с теоретико-методологическими аспектами организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере [15]. Методология и принципы исследования востребованных профессий разрабатываются с целью получения оперативной и достоверной информации о текущей и перспективной потребности в работниках по ключевым профессиям [16].

Для того, чтобы оценить уровень востребованности той или иной профессии рабочих и должно-

² Президент РФ В.В. Путин предложил ежегодно готовить пятилетний прогноз потребности в кадрах по всем отраслям экономики (garant.ru).

³ Преодоление дефицита кадров – один из ключевых вопросов в развитии экономики | Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации (ac.gov.ru).

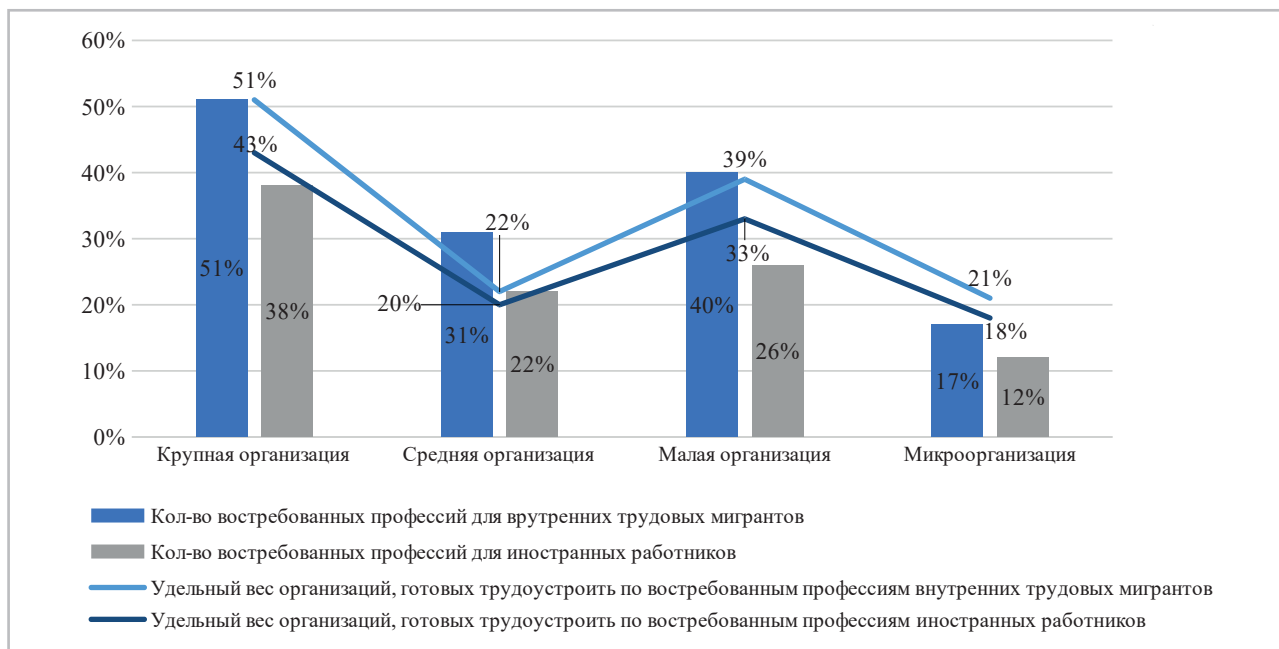


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение количества востребованных профессий по типам организаций и готовность организаций к трудоустройству по этим профессиям / Distribution of the number of professions in demand by types of organizations and the willingness of organizations to employ in these professions

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

сти служащих со стороны работодателей, а затем и сформировать перечень наиболее востребованных из них, «ВНИИ труда» Минтруда России в III кв. 2022 г. провел массовый опрос 4,9 тыс. организаций разных форм собственности и размеров, в том числе системообразующих, социально и экономически значимых, реализующих или планирующих инвестиционные и инфраструктурные проекты, а также подведомственных органам власти учреждений, представляющих 83 субъекта РФ и 19 (из 21) разделов ОКВЭД-24,5,6,7. Опрос проводился на основе специально составленного перечня, включающего около 10 тыс. наименований профессий и должностей в онлайн-формате с использованием цифрового сервиса сбора информации от респондентов.

В отличие от большинства существующих работ, где востребованные профессии и занятость отдельных категорий работников рассматриваются в обобщенном виде, без взаимосвязи [17], мы попытались исследовать и определить профессиональные предпочтения работодателей по следующим категориям работников:

- внутренние трудовые мигранты;
- иностранные работники;
- несовершеннолетние (граждане РФ 14–17 лет);
- работники с опытом работы по профилю образования менее одного года;
- инвалиды;
- лица в возрасте 50 лет и старше;

- женщины, имеющие детей дошкольного возраста.

Для оценки востребованности использовался комплексный показатель, включающий для каждой исследуемой категории работников следующие индикаторы:

- 1) частоту упоминаний респондентами профессий;
- 2) количество работников в организациях по указанным респондентами профессиям;
- 3) количество вакансий в организациях по указанным респондентами профессиям;
- 4) готовность организаций к трудоустройству по указанным респондентами профессиям.

В итоговый перечень включались профессии, выделенные на основе не менее трех из указанных индикаторов.

КАТЕГОРИИ «ВНУТРЕННИЕ ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ», «ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ»

Согласно опросу, внутренние трудовые мигранты работают в 41% организаций, иностранные работники – в 24%. В ближайшие 1–3 года почти каждая пятая опрошенная организация готова трудоустроить у себя внутренних трудовых мигрантов, 18% – иностранных работников.

На рис. 1 представлено распределение всех предложенных респондентами востребованных профессий по типам организаций и готовности к трудоустройству внутренних трудовых мигрантов

и иностранных работников по указанным востребованным профессиям в ближайшие 1–3 года.

Как следует из приведенных данных, предприятия в большей степени ориентированы на предоставление рабочих мест внутренним трудовым мигрантам, чем иностранным работникам. Этот вывод подтверждается также количеством востребованных профессий, выделенных респондентами для внутренних трудовых мигрантов (около 800 наименований) и иностранных работников (около 500).

Всего для обеих категорий работников указано 900 востребованных профессий, по которым работают или могут работать внутренние трудовые мигранты и иностранные работники, из них:

- только для иностранных работников предложено 13% наименований;
- только для внутренних трудовых мигрантов – 45%;
- для обеих категорий работников – 42% наименований.

Выявлено, что в перечне востребованных профессий, указанных респондентами только для внутренних трудовых мигрантов, 27 наименований включены в «Перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства – квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке» (далее – Перечень Минтруда России) (табл. 1).

Данный факт может быть обусловлен недостаточной информированностью (или недостаточным желанием) работодателей о возможности трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства на рабочие места по востребованным профессиям.

В число востребованных профессий для иностранных работников, отличных от предлагаемых для внутренних трудовых мигрантов, входят лесоводы, садоводы, изготовители полуфабрикатов из мяса и птицы, операторы машинного доения, швеи, стропальщики, укладчики-упаковщики, штукатуры, проходчики, продавцы, уборщики, рабочие зеленого строительства, работники прачечной, дворники, санитары, разнорабочие.

Перечни наиболее востребованных профессий для внутренних трудовых мигрантов и иностранных работников довольно близки – 65% списка общих профессий. В обеих категориях наиболее востребованы работники с уровнем образования «профобучение/среднее профессиональное образование» (рис. 2).

Таблица 1 / Table 1

Перечень востребованных профессий, указанных респондентами только для внутренних трудовых мигрантов и входящих в Перечень Минтруда России / The list of professions in demand mentioned by respondents only for internal labor migrants and included in the List of the Ministry of Labor of Russia

Наименование профессии / Profession	Наименование профессии / Profession
Врач клинической лабораторной диагностики	Концертмейстер
Врач приемного отделения	Корреспондент средств массовой информации
Врач-бактериолог	Медицинская сестра процедурной
Врач-оториноларинголог	Медицинская сестра участковая
Врач-патологоанатом	Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов
Врач-педиатр участковый	Провизор
Врач-психиатр-нарколог	Станочник широкого профиля
Врач-терапевт	Старший воспитатель
Декан факультета	Токарь-расточник
Заведующий кафедрой	Фармацевт
Инженер по защите информации	Финансовый директор
Инженер по надзору за строительством	Шлифовщик
Инженер по подготовке производства	Электрослесарь подземный
Инженер-электрик	

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

Наибольшее количество востребованных профессий предложено респондентами организаций, осуществляющих деятельность в «Обрабатывающем производстве», «Образовании» и «Обеспечении электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» (рис. 3).

КАТЕГОРИЯ «НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ (ГРАЖДАНЕ РФ ОТ 14 ДО 18 ЛЕТ)»

Установлено, что несовершеннолетние (при условии соблюдения всех ограничений и норм) работают в 14% организаций по 118 востребованным профессиям. В ближайшие 1–3 года работодатели готовы трудоустроить несовершеннолетних на рабочие места, соответствующие профилю 89 (75%) из 118 профессий.

Наибольшее количество профессий для несовершеннолетних предложено представителями малых и крупных организаций, соответственно, 55% и 49%. По количеству организаций, готовых трудоустроить несовершеннолетних по востребованным профессиям, большая часть относится к малым (20%) и крупным (16%), менее активны в трудоустройстве несовершеннолетних средние организации (10%) и микроорганизации (9%).

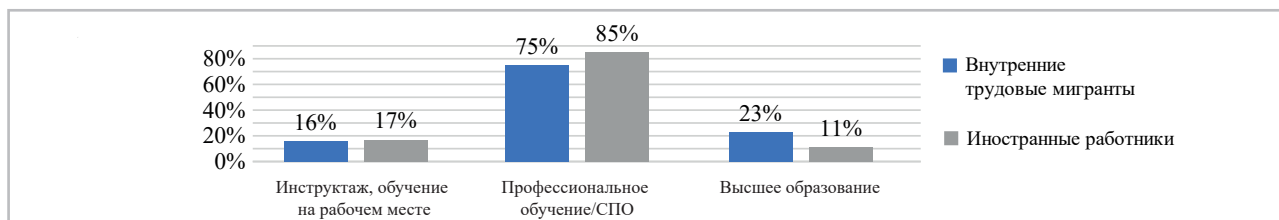


Рис. 2 / Fig. 2. Доля наиболее востребованных профессий для внутренних трудовых мигрантов и иностранных работников по уровням образования, % / The share of the most popular professions for domestic migrant workers and foreign workers by education levels, %

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

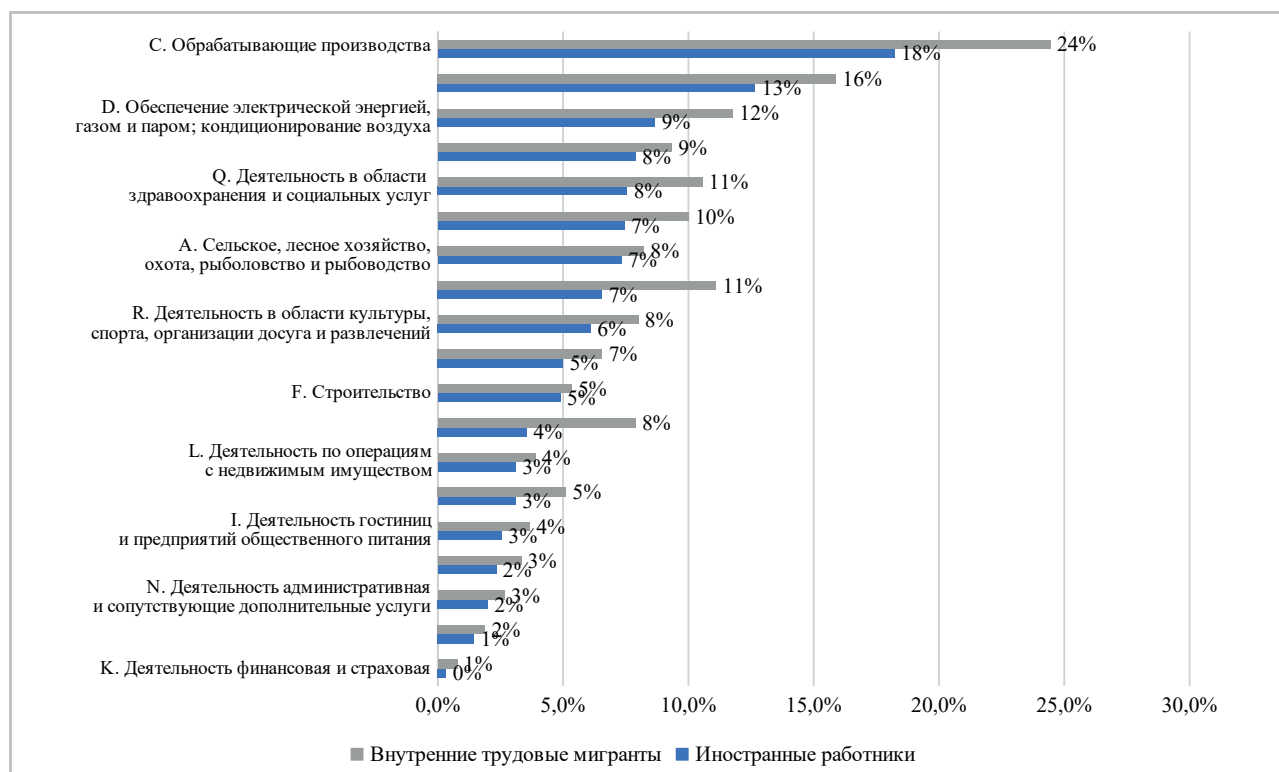


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение количества востребованных профессий для внутренних трудовых мигрантов и иностранных работников по разделам ОКВЭД-2. % ответов / Distribution of the number of professions in demand for domestic labor migrants and foreign workers by OKVED-2, % of responses

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

В список наиболее востребованных вошли 43 профессии (табл. 2), требующих разных уровней, видов и форм подготовки кадров:

- инструктаж, обучение на рабочем месте – 30%;
- профессиональное обучение – 59%.
- среднее профессиональное образование – 11%.

Из всех выделенных востребованных профессий (118), по которым работают в организациях несовершеннолетние, 48% входят в Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение⁴.

По ряду профессий: рабочий зернотока, грумер, мерчандайзер, юный корреспондент – информация о необходимом уровне образования отсутствует, в связи с чем требуется разработка про-

фессионально-отраслевых характеристик данных профессий.

Наибольшее количество востребованных для несовершеннолетних профессий предложено для разделов ОКВЭД «Обрабатывающие производства», «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений», «Образование», «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» (рис. 4).

КАТЕГОРИЯ

«РАБОТНИКИ С ОПЫТОМ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ ОБРАЗОВАНИЯ МЕНЕЕ 1 ГОДА»

Для востребованных профессий, указанных респондентами для данной категории работников, требуются основные профессиональные образовательные программы:

⁴ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение».



Рис. 4 / Fig. 4. Распределение количества востребованных профессий для несовершеннолетних по разделам ОКВЭД-2, % ответов / Distribution of the number of professions in demand for minors by OKVED-2, % of responses

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

Таблица 2 / Table 2

Перечень наиболее востребованных профессий для несовершеннолетних от 14 до 18 лет / The list of high-demand professions for minors from 14 to 18 years

Наименование профессии / Profession	Наименование профессии / Profession
Автомойщик	Продавец непродовольственных товаров
Горничная	Продавец продовольственных товаров
Грумер	Рабочий зеленого строительства
Дворник	Рабочий зеленого хозяйства
Заполнитель полок в магазинах (мерчендайзер)	Рабочий по благоустройству населенных пунктов
Кондуктор	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Корреспондент издательства, редакции газет и журналов (юнкор)	Рабочий по посадке рассады
Курьер	Рабочий по уходу за животными
Кухонный рабочий	Рабочий тока
Лаборант	Регистратор
Мойщик посуды	Секретарь-администратор
Оператор колл-центра	Слесарь-инструментальщик
Оператор по переводу документов в электронный вид	Слесарь-ремонтник
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	Сортировщик
Официант	Спортсмен
Подсобный рабочий	Спортсмен-инструктор
Помощник библиотекаря	Уборщик производственных помещений
Помощник воспитателя	Уборщик служебных помещений
Помощник пекаря	Уборщик территорий
Помощник повара	Укладчик-упаковщик
Помощник фотографа	Хостес
Почтальон	

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

а) образовательные программы СПО – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

б) образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры;

в) программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих⁵.

Всего указано более 1,1 тыс. (100%) востребованных профессий, по которым работает данная категория работников.

Наибольшее количество профессий предложено крупными и малыми организациями, что объясняется разнообразием их сфер деятельности (рис. 5).

В ближайшие 1–3 года работодатели готовы трудоустроить работников с опытом работы по профилю образования менее одного года по 83% востребованных профессий. При этом наиболее высокой готовностью к трудоустройству работников этой категории характеризуются малые организации (51%).

В список наиболее востребованных для работников с опытом работы по профилю образования менее одного года вошли 47 профессий с необходимым уровнем профобразования или профобучения (профессиональное обучение / среднее профессиональное образование и высшее образование) (табл. 3).

Доли востребованных профессий по уровням необходимого профессионального образования или обучения распределяются следующим образом:

⁵ Статья 12. Образовательные программы, глава 2. Система образования (ст. 10–20), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

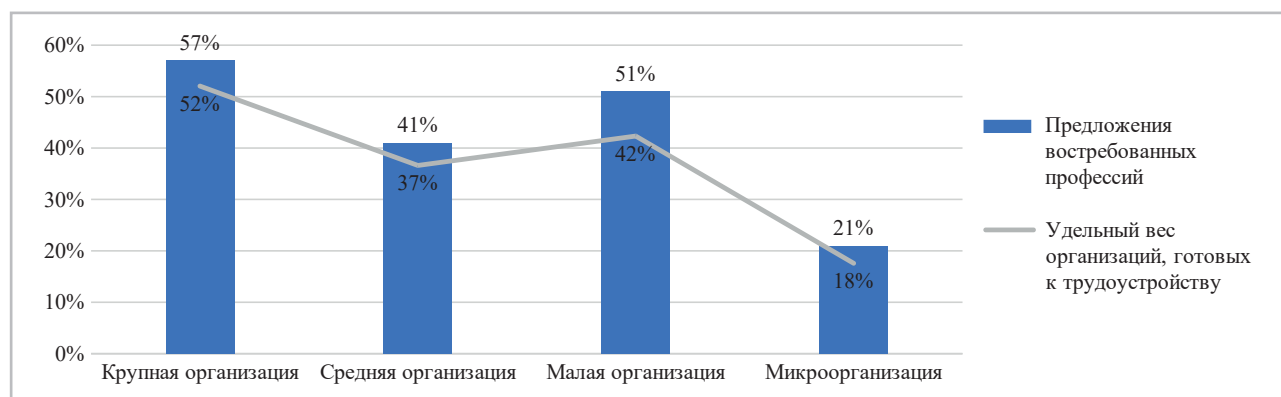


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение количества предложений профессий по типам организаций и готовность организаций к трудоустройству по ним в ближайшие 1–3 года / Distribution of the number of job offers by types of organizations and the willingness of organizations to employ in these professions in the next 1–3 years.

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

- требующие профессионального обучения/ СПО – 70%;
- требующие высшего образования – 30%.

Наибольшее количество востребованных профессий предложены респондентами, представляющими организации следующих разделов ОКВЭД: «Обрабатывающие производства», «Транспортировка и хранение», «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха», «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Образование» (рис. 6).

КАТЕГОРИЯ «ИНВАЛИДЫ»

В 65% опрошенных организаций созданы условия для работы инвалидов по более чем 1 тыс. профессий (должностей). Причем в «Перечне рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»⁶ (далее – Перечень) представлено всего 448 профессий (должностей), из которых 51% (230) совпадают с профессиями, указанными респондентами.

Данное расхождение может быть обусловлено тем, что Перечень носит рекомендательный характер и в нем представлено ограниченное количество профессий (должностей). Кроме того, респонденты указывали более детализированные, в соответствии с кадровыми потребностями организаций, наименования профессий (табл. 4).

Готовы трудоустроить инвалидов в ближайшие 1–3 года 49% организаций, в штатных расписаниях которых имеются профессии рабочих и должности для инвалидов, а также созданы условия для их трудовой и профессиональной деятельно-

⁶ Приложение № 2 к Методическим рекомендациям по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 г. № 515.

Таблица 3 / Table 3

Перечень наиболее востребованных профессий для работников с опытом работы по профилю образования менее одного года / The list of high-demand professions for employees with less than one year of work experience based on their educational background

Наименование профессии / Profession	Наименование профессии / Profession
Аппаратчик	Слесарь по ремонту автомобилей
Бетонщик	Слесарь по ремонту технологических установок
Водитель автомобиля	Слесарь-ремонтник
Дорожный рабочий	Техник-метеоролог
Кассир торгового зала	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства
Контролер газового хозяйства	Трубопроводчик линейный
Лаборант химического анализа	Фармацевт
Мастер строительных и монтажных работ	Электрогазосварщик
Медицинская сестра	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Менеджер по продажам	Воспитатель детского сада (яслей-сада)
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов	Специалист по работе с молодежью
Оператор автоматических и полуавтоматических линий станков и установок	Учитель
Оператор заправок станций	Юрист
Оператор технологических установок	Ветеринарный врач
Оператор товарный	Врач
Операционист	Документовед
Официант	Инженер-конструктор
Охранник ведомственной охраны	Инженер-строитель
Повар	Инженер-технолог
Помощник бурильщика капитального ремонта скважин	Преподаватель (в колледжах, университетах и других вузах)
Продавец непродовольственных товаров	Провизор
Продавец продовольственных товаров	Судебный пристав-исполнитель
Рабочий зеленого строительства	Товаровед
Слесарь механосборочных работ	

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

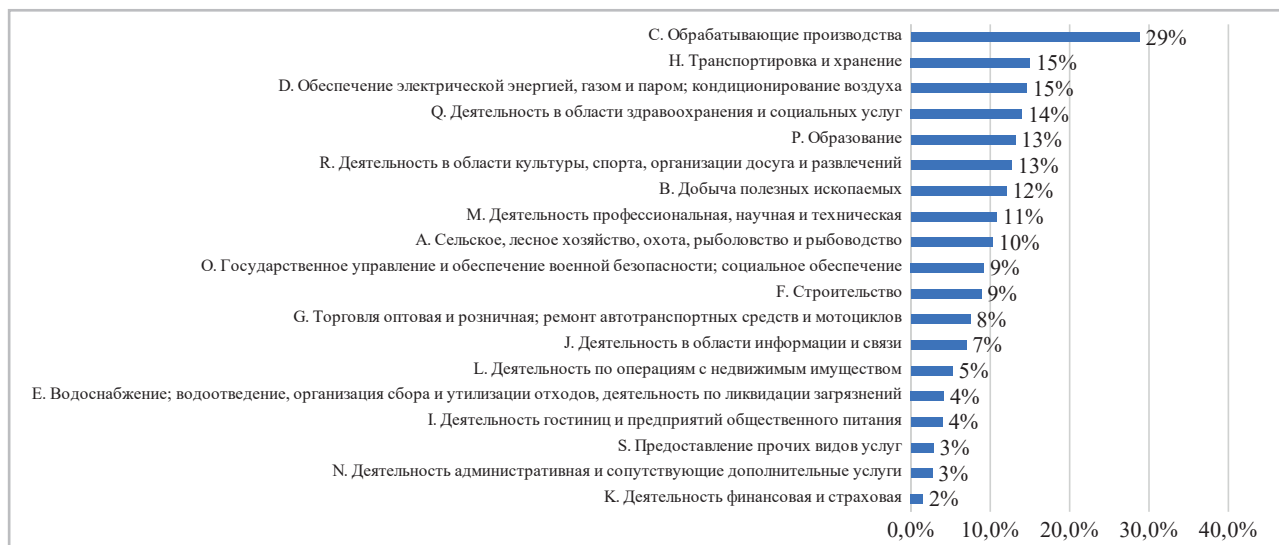


Рис. 6 / Fig. 6. Распределение количества востребованных профессий для работников с опытом работы по профилю образования менее 1 года по разделам ОКВЭД-2, % ответов / Distribution of the number of professions in demand for employees with less than 1 year of work experience in the profile of education by sections of OKVED-2, % of responses

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

Таблица 4 / Table 4

Список наиболее востребованных профессий для инвалидов /
The list of high-demand professions for the disabled

Наименование профессии / Profession	Наименование профессии / Profession
Библиотекарь	Охранник ведомственной охраны
Бухгалтер	Подсобный рабочий*
Ветеринарный врач	24. Преподаватель (профессиональное образование и обучение)
Водитель автобуса	Программист
Водитель автомобиля	Продавец непродовольственных товаров
Грузчик* ¹	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Делопроизводитель	Санитар / Санитарка
Документовед	Слесарь механосборочных работ
Инженер-конструктор	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
Инженер-программист	Слесарь по ремонту автомобилей
Кассир торгового зала	Слесарь-ремонтник
Кладовщик	Слесарь-сантехник
Контролер газового хозяйства	Специалист по работе с молодежью
Контролер-кассир	Сторож (вахтер)
Курьер*	Техник-метеоролог
Кухонный рабочий*	Уборщик производственных и служебных помещений*
Лаборант	Уборщик территорий, дворник*
Медицинская сестра	Укладчик-упаковщик*
Оператор заправочных станций	Фармацевт
Оператор кол-центра	Швея
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / based on the results of the online survey.

¹ Знаком «*» отмечены профессии, не требующие профессионального образования или профессионального обучения.

сти. В основном это крупные (44%) и малые (20%) организации.

Наибольшее количество востребованных профессий для инвалидов предложено организациями видов экономической деятельности, относящихся к разделам ОКВЭД «Обрабатывающие производства», «Образование», «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Транспортировка и хранение», «Деятельность профессиональная, научная и техническая», «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» (рис. 7).

КАТЕГОРИЯ «ЛИЦА В ВОЗРАСТЕ 50 ЛЕТ И СТАРШЕ, А ТАКЖЕ ЛИЦА ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА»⁷

В список востребованных профессий для лиц старшего возраста вошли около 1,4 тыс. профессий, относящихся ко всем четырем уровням квалификации (в соответствии с ОКЗ ОК 010-20148), которые требуют высшего образования, среднего профессионального образования, профессионального обучения или краткосрочного обучения на рабочем месте.

По категориям работников профессии распределились следующим образом:

- руководители – 4%;
- специалисты высшего уровня квалификации – 23%;
- специалисты среднего уровня квалификации – 27%;
- рабочие – 46% профессий.

⁷ Далее – лица старшего возраста.

⁸ Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-2014 (МСКЗ-08) – Редакция от 18.02.2021 – Контур.Норматив (kontur.ru) (дата обращения 14.04.2023).



Рис. 7 / Fig. 7. Распределение количества востребованных профессий для инвалидов по разделам ОКВЭД-2, % ответов / Distribution of the number of professions in demand for the disabled by sections of OKVED-2, % of responses

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

Для лиц старшего возраста работодатели готовы предложить в том числе и рабочие места, требующие высокого уровня квалификации, опыта, управленческих и организаторских компетенций (табл. 5).

Наибольшее количество профессий предложено респондентами крупных (55%) и малых организаций (50%) (рис. 8).

Представители всех типов организаций по среднесписочной численности работников отметили готовность трудоустроить лиц старшего возраста по востребованным профессиям (наиболее высокая готовность у крупных организаций – 62%).

Менее всего готовы к трудоустройству рассматриваемой категории граждан микроорганизации (12%), что может быть обусловлено малым количеством работников: 24% респондентов, представляющих микроорганизации, указали, что среднесписочная численность работников в их организациях не превышает 5 человек, 44% – от 6 до 10 человек, 33% – от 11 до 15 человек.

Наибольшее количество востребованных профессий для лиц старшего возраста предложено организациями, деятельность которых относится к разделам ОКВЭД «Обрабатывающие производства», «Транспортировка и хранение», «Образование», «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха», «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг» (рис. 9).

Таблица 5 / Table 5

Перечень наиболее востребованных профессий для лиц старшего возраста / The list of high-demand professions for older people

Наименование профессии / Profession	Наименование профессии / Profession
Администратор	Оператор заправочных станций
Бухгалтер	Оператор товарный
Ветеринарный врач	Контролер-кассир
Водитель автобуса	Охранник ведомственной охраны
Водитель автомобиля	Повар
Водитель автомобиля грузового	Подсобный рабочий
Врач	Пожарный
Горничная	Преподаватель (в колледжах, университетах и других вузах)
Диспетчер	Продавец непродовольственных товаров
Инженер по радионавигации, радиолокации и связи	Слесарь механосборочных работ
Инженер-конструктор	Слесарь по ремонту автомобилей
Инженер-технолог	Слесарь-ремонтник
Кассир торгового зала	Специалист по работе с молодежью
Кондуктор	Сторож (вахтер)
Контролер газового хозяйства	Техник-метеоролог
Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства
Маляр строительный	Уборщик производственных и служебных помещений, дворник
Машинист экскаватора	Учитель
Медицинская сестра	Фармацевт
Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций	Электрогазосварщик
Наполнитель баллонов	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

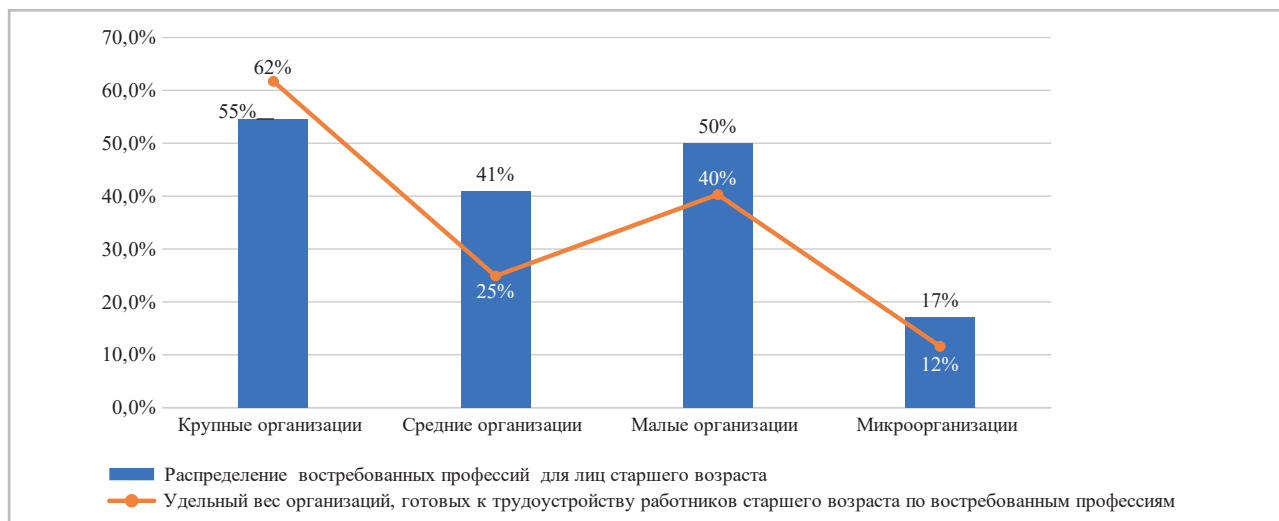


Рис. 8 / Fig. 8. Распределение количества профессий по типам организаций и готовность организаций к трудоустройству по ним / Distribution of the number of professions by types of organizations and the willingness of organizations to employ in these professions

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.



Рис. 9 / Fig. 9. Распределение количества востребованных профессий для лиц старшего возраста по разделам ОКВЭД-2 / Distribution of the number of professions in demand for older persons by sections of OKVED-2.

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

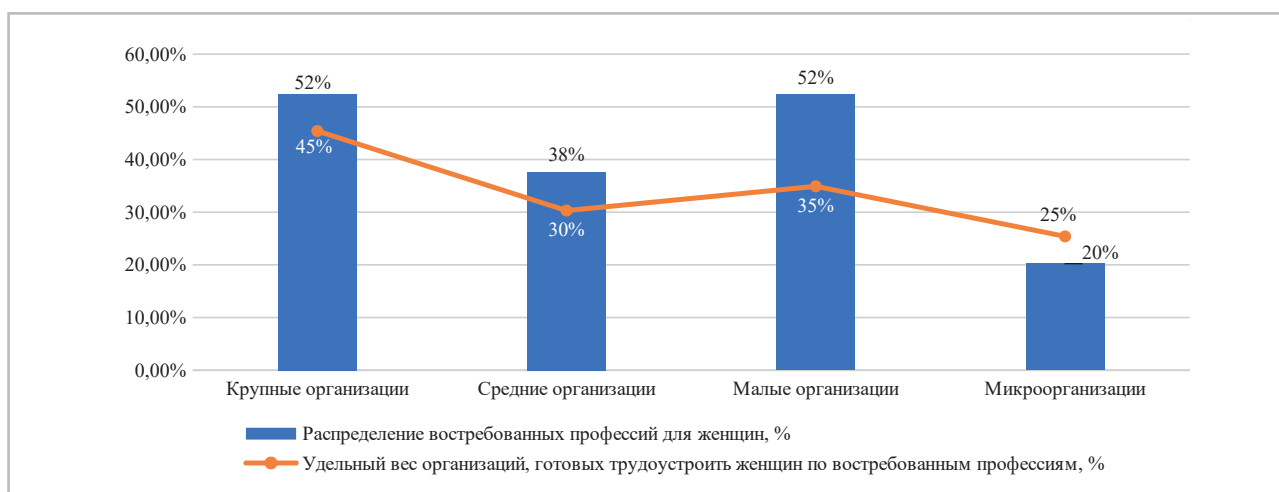


Рис. 10 / Fig. 10. Распределение профессий по типам организаций и готовность организаций трудоустроить по этим профессиям / Distribution of professions by types of organizations and the willingness of organizations to employ in these professions

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

**КАТЕГОРИЯ
«ЖЕНЩИНЫ, ИМЕЮЩИЕ ДЕТЕЙ
ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА»**

Респондентами указаны более 1 тыс. востребованных профессий для женщин, имеющих детей дошкольного возраста⁹, среди них – профессии всех категорий работников: руководители (4%), специалисты высшего уровня квалификации (29%), специалисты среднего уровня квалификации (35%), рабочие (32%) (табл. 6).

Наибольшее количество востребованных профессий предложено представителями крупных (52%) и малых организаций (52%).

Следует заметить, что от 25 до 45% опрошенных организаций готовы трудоустроить женщин по востребованным профессиям (рис. 10).

Наибольшее количество востребованных профессий для женщин предложено респондентами, представляющими организации из разделов ОКВЭД «Обрабатывающие производства», «Образование», «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг», «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» (рис. 11).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В целом по исследованной выборке выделено около 2,1 тыс. профессий, востребованных работодателями.

По категориям работников востребованные профессии распределились следующим образом:

- руководители – 13%;
- специалисты высшего уровня квалификации – 29%;
- специалисты среднего уровня квалификации – 21%;
- рабочие – 37%.

В перечень наиболее востребованных профессий вошло 46 наименований (табл. 7), относящиеся к различным отраслям экономики.

Таким образом, количество наиболее востребованных профессий по предпочтительным для работодателей категориям работников (из числа исследуемых) распределилось следующим образом:

- лица старшего возраста – 46%;
- женщины – 35%;
- работники с опытом работы по профилю образования менее одного года – 11%;
- внутренние трудовые мигранты – 4%;
- иностранные работники – 2%;
- инвалиды – 2%.

⁹ Далее – женщины.

Таблица 6 / Table 6

Перечень востребованных профессий для женщин, имеющих детей дошкольного возраста / The list of high-demand professions for women with preschool children

Наименование профессии / Profession	Наименование профессии / Profession
Бухгалтер	Оператор товарный
Ветеринарный врач	Официант
Воспитатель	Повар
Врач	Преподаватель (в колледжах, университетах и других вузах)
Горничная	Провизор
Государственный инспектор труда	Провизор-технолог
Документовед	Продавец непродовольственных товаров
Инженер-конструктор	Продавец продовольственных товаров
Инженер-технолог	Рабочий зеленого строительства
Кассир торгового зала	Социальный работник
Кондуктор	Специалист по работе с молодежью
Контролер газового хозяйства	Судебный пристав-исполнитель
Контролер-кассир	Техник-метеоролог
Лаборант химического анализа	Уборщик производственных и служебных помещений
Медицинская сестра	Укладчик-упаковщик
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов	Учитель
Наполнитель баллонов	Фармацевт
Оператор автоматических и полуавтоматических линий станков и установок	Экономист
Оператор заправочных станций	

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

Данные результаты могут быть уточнены и дополнены исследованиями предпочтений работодателей при трудоустройстве работников по востребованным профессиям с учетом расширения перечня исследуемых категорий работников.

ВЫВОДЫ

Востребованные профессии относятся к разным уровням квалификации (в соответствии с ОКЗ ОК 010-2014), требуют разного уровня профессионального образования, профобучения или инструктажа, краткосрочного обучения на рабочем месте¹⁰.

Большинство опрошенных работодателей (66%) готовы в перспективе от 1 года до 3 лет принимать работников всех рассматриваемых категорий на работу по востребованным профессиям.

¹⁰ Поскольку существуют разные пути освоения профессии (например, по некоторым профессиям возможно профессиональное обучение или СПО; высшее образование или СПО и опыт работы), распределение профессий по уровням и видам профессионального образования/обучения в долях не приводится.



Рис. 11 / Fig. 11. Распределение количества востребованных профессий для женщин по разделам ОКВЭД-2 / Distribution of the number of professions in demand for women by sections of OKVED-2

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

Таблица 7 / Table 7

Перечень наиболее востребованных профессий и предпочитаемые работодателями категории работников из числа исследуемых^{1/}
The list of high-demand professions and the categories of employees preferred by employers from among the studied

Предпочитаемая категория работников / Preferred employees' category	Востребованная профессия / Professions in high demand
Лица старшего возраста	Водитель автобуса, водитель автомобиля, водитель автомобиля грузового, врач, горничная, инженер-конструктор, инженер-технолог, машинист экскаватора, охранник ведомственной охраны, повар, преподаватель в колледжах (университетах и др. ВУЗах), слесарь механосборочных работ, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-ремонтник, техник-метеоролог, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, учитель, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Женщины	Бухгалтер, ветеринарный врач, документовед, кассир торгового зала, контролер газового хозяйства, контролер-кассир, медсестра, оператор заправочных станций, оператор товарный, официант, провизор, продавец продовольственных товаров, продавец непродовольственных товаров, специалист по работе с молодежью, укладчик-упаковщик, фармацевт
Работники с опытом работы по профилю образования менее одного года	Аппаратчик, бетонщик, дорожный рабочий, рабочий зеленого строительства, судебный пристав-исполнитель
Внутренние трудовые мигранты	Грузчик, мойщик посуды
Иностранцы	Дворник
Инвалиды	Подсобный рабочий

Источник / Source: составлено по результатам проведенного онлайн-опроса / compiled based on the results of an online survey.

¹ Список составлен по количеству (%) выборов респондентами конкретной профессии по исследуемым категориям работников.

По большинству профессий разработаны профессиональные стандарты или имеются квалификационные характеристики. Однако у каждой десятой профессиональные стандарты отсутствуют¹¹. Как правило, это профессии низких уровней квалификации (вахтер, курьер и т. п.). Особое внимание следует обратить на профессии, выделенные в качестве приоритетных для несовершеннолетних. По некоторым из них отсутствует описание трудовых функций (рабочий зернотока, грумер, мерчандайзер).

¹¹ От общего количества наиболее востребованных профессий для всех рассматриваемых категорий работников.

Результаты исследования показали, что востребованность профессий, несмотря на изменение политико-экономической ситуации, кардинально не меняется. Около 50% профессий, наиболее востребованных в 2022 г. (несмотря на изменения в содержании труда и наименовании должностей (профессий), были таковыми и в 2002 г.¹² Профессиональная деятельность рассматриваемых категорий работников регулируется рядом нормативных правовых актов в сфере

¹² Перечень профессий, специальностей и видов деятельности, пользующихся спросом на региональных рынках труда. – Всероссийский научно-практический центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. – М., 2002. 7 с.

труда и занятости, системе профессионального образования, определяющих в том числе перечни приоритетных профессий.

Что касается практического применения результатов исследования, то они, прежде всего, могут быть использованы для обновления следующих Перечней профессий и должностей:

- профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства – квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке, а также при обновлении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан квалифицированных специалистов, трудоустривающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются¹³;
- профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение¹⁴;
- востребованных профессий для организации временного трудоустройства несовершеннолетних в свободное от учебы время¹⁵;
- рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности¹⁶;
- наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста¹⁷;

¹³ Приказ Минтруда России от 5 апреля 2022 г. № 199н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства – квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке».

¹⁴ Приказ Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение».

¹⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 января 2022 г. № 25н «Об утверждении стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации».

¹⁶ Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 515 «Об утверждении Методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

¹⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2020 г. № 266 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 года, по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста».

- востребованных профессий при организации переобучения и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости¹⁸, в рамках федерального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» национального проекта «Демография»¹⁹.

Кроме того, результаты исследования позволяют определять профессиональные ориентиры и приоритетные отрасли для трудоустройства отдельных категорий работников, что является основой для совершенствования технологий и методов профориентационной работы, включая методы оценки профессиональных компетенций в соответствии с требованиями работодателей.

Региональные перечни востребованных профессий также необходимы для определения приоритетных направлений подготовки, разработки основных программ профессионального обучения²⁰, актуализации профессиональных стандартов и профессиональных характеристик по востребованным профессиям.

Важным перспективным исследованием представляется также разработка профессионально-отраслевых характеристик²¹ для востребованных профессий по отраслям экономики (областям профессиональной деятельности).

¹⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 января 2020 г. № 3 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по организации переобучения и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости».

¹⁹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 января 2020 г. № 4 «О мониторинге реализации мероприятий по организации переобучения и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости, в рамках федерального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» национального проекта «Демография»».

²⁰ Приказ Министерства просвещения РФ от 26 августа 2020 г. № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения».

²¹ Упрощенный по форме и процедуре рассмотрения и одобрения формат профессионального стандарта.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамов Р.Н., Быков А.В. Мир профессий в контексте труда и занятости: пандемическое и цифровое вертиго // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021;(3): 4-20.
2. Бузина М.О. Анализ IT профессий, востребованных к 2030 году в России / М.О. Бузина [и др.] // *Теория и практика проектного образования*. 2020;2[14]:62-66.
3. Русина А.Н., Карпычева О.В., Филимонок И.В. Выявление востребованных профессий и направлений подготовки на региональном рынке труда // *Креативная экономика*. 2017;11(11):1145-1156. DOI: 10.18334/ce.11.11.38565
4. Мухина И.И., Тхоржевская А.Р. Востребованность профессий в строительной индустрии: методические подходы и результаты исследования // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2023;(4). [Электронный ресурс] – URL: <https://www.abc9.ru/Editions/>
5. Вишневецкая Т.Н., Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л., Шарунина А.В. Профессии на российском рынке труда. анализ. докл. НИУ ВШЭ / отв. ред. Н. Т. Вишневецкая; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. 159 с.
6. Н.В. Беликова, Т.Ю. Ширяева. Изменения на рынке труда в контексте появления новых профессий // *Вестник Российского университета кооперации*. 2021;1(43):16-20.
7. Коваленко К.М., Банько Е.А. Востребованность профессии на рынке труда: формирование спроса // *Science Time*. 2014;124-127.
8. Кряклина Т.Ф. Прогнозирование востребованности профессий с учетом потребностей рынка труда // *Экономика. Профессия. Бизнес*. 2016;78-84.
9. Ижунин М.А. Анализ востребованности наиболее распространенных профессий в условиях цифровой экономики / М.А. Ижунин, Д.А. Струнин, А.В. Антипко // *Молодой ученый*. 2022;28(423):5-7. URL: <https://moluch.ru/archive/423/94019/>
10. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трансформация востребованности навыков и профессий в условиях цифровизации российской экономики // *Экономика труда*. 2020; 7(7):589-608. DOI: 10.18334/et.7.7.110666
11. Волошина И.А. Топ-50 востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования: опыт применения и подходы к актуализации / И. А. Волошина., Л. В. Козлова, Н. М. Савина // *Федерализм*. 2020;(4):189-199.
12. Волошина И.А. Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности / И.А. Волошина, Л.В. Козлова, П.Н. Новиков // *Социально-трудовые исследования*. 2019;4(37):106-119. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119. EDN DOPPGZ
13. Волошина И.А. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы. Словарно-справочное пособие / И.А. Волошина, О.М. Зайцева, П.Н. Новиков, И.Т. Перова, О.Д. Прянишникова. М.: Перо. 2021.
14. Белоусов Д.Р., Фролов И.Э. О долгосрочном научно-технологическом развитии России: монография / М.: Динамик принт, 2022. 168 с. (серия: Научный доклад ИНП РАН) / ИНП РАН. URL: <https://ecfor.ru/publication/o-dolgosrochnom-nauchno-tehnologicheskoy-razvitiy-rossii/?ysclid=ljegfez7ft7788>
15. Платыгин Д.Н. Теоретико-методологические аспекты организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере / Д.Н. Платыгин, В.М. Смирнов, П.Н. Новиков // *Социально-трудовые исследования*. 2022;3(48):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-8-17. EDN C1YUUM
16. Савина Н.М. Мониторинг востребованных профессий: региональный аспект / Н.М. Савина, Л.В. Козлова, А.Р. Тхоржевская. М.: Перо, 2022; 173 с. ISBN 978-5-00204-301-9. EDN WRSFLQ
17. Лохтина Т.Н., Метелица В.И. Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России // *Вестник Евразийской науки*, 2019;(1). <https://esj.today/PDF/29ECVN119.pdf>

REFERENCES

1. Abramov R. N., Bykov A. V. (2021) The World of Professions in the Context of Work and Employment: Pandemic and Digital Vertigo. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2021;(3):4-20. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3>. (In Russ.)
2. Buzina M.O. Analysis of IT professions in demand by 2030 in Russia / M.O. Buzina [et al.]. *Theory and Practice of Project Education*. 2020;2[14]:62-66. (In Russ.)
3. Rusina A.N., Karpuycheva O.V., Filimonenko I.V. Identification of demanded professions and areas of training in the regional labor market. *Creative Economics*. 2017;11(11):1145-1156. DOI: 10.18334/ce.11.11.38565 (In Russ.)
4. Mukhina I.I., Thorzhevskaya A.R. The demand for professions in the construction industry: methodological approaches and research results. *Topical Issues of the Modern Economy*. 2023;(4). URL: <https://www.abc9.ru/Editions/> (In Russ.)
5. Vishnevskaya T.N., Gimpelson V.E., Zudina A.A., Kapelyushnikov R.I., Lukyanova A.L., Sharunina A.V. Professions on the Russian labor market. analyte. dokl. HSE / ed. by N. T. Vishnevskaya; Nats. research. un-t "Higher School of Economics. M.: Publishing House of the Higher School of Economics, 2017. p. 159. (In Russ.)
6. Belikova N.V., Shiryayeva T.Y. Changes in the labor market in the context of the emergence of new professions. *Bulletin of the Russian University of Cooperation*. 2021;1(43):16-20. (In Russ.)
7. Kovalenko K.M., Banko E.A. The demand for a profession in the labor market: the formation of demand. *Science Time*. 2014. pp. 124-127. (In Russ.)
8. Kryaklina T.F. Forecasting the demand for professions taking into account the needs of the labor market. *Economy. Profession. Business*. 2016. pp. 78-84. (In Russ.)
9. Izhunin M.A. Analysis of the demand for the most common professions in the digital economy / M. A. Izhunin, D. A. Strunin, A.V. Antipko. *Young scientist*. 2022;28(423):5-7. URL: <https://moluch.ru/archive/423/94019/> (In Russ.)
10. Zabelina O.V., Mayorova A.V., Matveeva E.A. Transformation of the demand for skills and professions in the conditions of digitalization of the Russian economy. *Labor Economics*. 2020;7(7):589-608. DOI: 10.18334/et.7.7.110666 (In Russ.)
11. Voloshina I.A. Top-50 professions in demand on the labor market that require secondary vocational education: experience of application and approaches to actualization / I. A. Voloshina., L. V. Kozlova, N. M. Savina. *Federalism*. 2020;(4):189-199. (In Russ.)
12. Voloshina I.A. A model for identifying the demand for professions: key parameters and some features / I. A. Voloshina, L. V. Kozlova, P. N. Novikov. *Social and Labor Research*. 2019;4(37):106-119. DOI 10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119. – EDN DOPPGZ (In Russ.)
13. Voloshina I.A. Terms and concepts of the professional qualification sphere. Dictionary and reference manual / I. A. Voloshina, O. M. Zaitseva, P. N. Novikov, I. T. Perova, O. D. Pryanishnikova. M.: Pen. 2021. (In Russ.)
14. Belousov D.R., Frolov I.E. On the long-term scientific and technological development of Russia: monograph/– M.: Dynamic print, 2022. p. 168 p. (series: Scientific report of INP RAS) / INP RAS. URL: <https://ecfor.ru/publication/o-dolgosrochnom-nauchno-tehnologicheskoy-razvitiy-rossii/?ysclid=ljegfez7ft7788> (In Russ.)

15. Platygin D.N. Theoretical and methodological aspects of the organization and conduct of monitoring in the socio-economic sphere / D. N. Platygin, V. M. Smirnov, P. N. Novikov. *Social and Labor Research*. 2022;3(48):8-17. DOI 10.34022/2658-3712-2022-48-3-8-17. – EDN CIYYMM (In Russ.).
16. Savina N.M. Monitoring of demanded professions: regional aspect / N. M. Savina, L. V. Kozlova, A. R. Thorzhevskaya. M.: Pero, 2022. p. 173. ISBN 978-5-00204-301-9. – EDN WRSFLQ (In Russ.).
17. Lokhtina T.N., Metelitsa V.I. Labor market and socio-economic problems of the Russian population. *The Eurasian Scientific Journal*. 2019;1(11). UJRL: <https://esj.today/PDF/29ECVN119.pdf> (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ирина Александровна Волошина – кандидат психологических наук, директор по развитию систем профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Irina A. Voloshina – Cand. Sci. (Psychol), Director for the development of the system of professional qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>
i_voloshina@vcot.info



Наталья Михайловна Савина – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Центра профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Natal'ya M. Savina – Cand. Sci. (Pedagog.), Senior Researcher, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0001-8173-2021>
nsavina@vcot.info



Ирина Ивановна Мухина – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Irina I. Mukhina – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1257-9764>
mykhina_ir@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Волошина И.А. – подготовка общей концепции исследования, руководство проведением опроса, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи, формирование выводов исследования.

Савина Н.М. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ научной литературы, руководство проведением опроса, содержательный анализ полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

Мухина И.И. – обоснование теоретико-методологических положений, интерпретация полученных результатов, применение логического подхода к объекту исследования, конкретизация методов анализа, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Voloshina I.A. – preparation of the general concept of the study, management of the survey, interpretation of the research results, substantiation of theoretical and methodological provisions, development of the concept and methodology of the article, formation of the conclusions of the study.

Savina N.M. – scientific management of the research, determination of the purpose of the research, analysis of scientific literature, management of the survey, meaningful analysis of the research results, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of conclusions of the study.

Mukhina I.I. – substantiation of theoretical and methodological provisions, interpretation of the research results, application of a logical approach to the object of research, specification of analysis methods, consideration of the concept under study as a system, analysis of results, formulation of research conclusions.

Статья поступила в редакцию 05.07.2023; после рецензирования 17.07.2023, принята к публикации 24.07.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 05.07.2023; revised on 17.07.2023 and accepted for publication on 24.07.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-153-164

УДК 331.5.024.5; 378.1

JEL J24, J21, I25, I26, O15

КАДРОВЫЙ БАЛЛАСТ, ИЛИ ПОЧЕМУ СИСТЕМА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НЕ УСПЕВАЕТ
ЗА ТРАНСФОРМАЦИЕЙ РЫНКА ТРУДАО.А. Колесникова^{a, d}, Е.В. Маслова^{a, b, c}, И.В. Окоелых^d^a Воронежский государственный университет, ^b Воронежский институт экономики и социального управления,
^c Институт социального образования, ^d Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – подготовка кадров в системе высшего образования с точки зрения соответствия запросам национального рынка труда. **Цель** исследования – определить, успевают ли перестраиваться под новые потребности российской экономики профессиональная структура и содержание вузовского образования, а также установить, какие шаги необходимы для совершенствования качества и структуры высшего образования. **Научная новизна** исследования состоит в обосновании необходимости изменений организации и повышения эффективности системы высшего образования в Российской Федерации. Аргументирована **актуальность** исследований долгосрочных тенденций в структуре и динамике спроса на рабочую силу и ее предложения, своевременность создания институтов и разработка методик научно обоснованного прогнозирования среднесрочной и долгосрочной потребности экономики в кадрах. **Результаты** исследования позволили сделать следующие выводы. Назрела потребность в системной перестройке всей системы образования, начиная со школьного и заканчивая высшим. В этом процессе должно ощутимо повыситься роль государства. Необходимо изменение подхода к организации профориентационной работы: переход от информирования молодежи и родителей о ситуации на рынке труда к определению личных склонностей и возможностей применительно к разным группам специальностей, организация системы формирования у молодых людей ценностных и профессиональных ориентаций в соответствии с новыми потребностями отечественной экономики. Профориентационная работа в школе должна строиться с учетом формирования адекватных реалиям рынка труда установок абитуриентов в отношении продолжения образования. В начале обучения в вузе следует внедрить «входное тестирование», которое позволит выделить среди первокурсников группы (сегменты) на основании их внутренних мотивов и установок получения образования, что станет базой для внедрения вариативных подходов к обучению. Выявленные в ходе исследования и проанализированные в рамках данной статьи аспекты организации и условий работы преподавателя, негативно влияющие на качество вузовского образования, формируют информационную базу для определения основных мер по исправлению ситуации.

Ключевые слова: подготовка кадров; высшее образование; рынок труда; рабочие места; трудоустройство молодежи.

Для цитирования: Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В. Кадровый балласт, или почему система высшего образования не успевает за трансформацией рынка труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):153-164. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-153-164.

ORIGINAL PAPER

PERSONNEL BALLAST OR WHY THE HIGHER EDUCATION
SYSTEM DOES NOT KEEP UP WITH LABOR MARKET
TRANSFORMATIONSO.A. Kolesnikova^{a, d}, E.V. Maslova^{a, b, c}, I.V. Okolelykh^d^a Voronezh State University, ^b Voronezh Institute of Economics and Social Management,
^c Institute of Social Education, ^d Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the training of personnel in the system of higher education in terms of meeting the needs of the national labor market. **The purpose** of the study is to determine whether the professional structure and content of higher education have time to adapt to the new needs of the Russian economy and to establish what steps are needed to improve the quality and structure of higher education. **The scientific novelty** of the research lies in substantiating the need to change the organization and improve the efficiency of the higher education system in the Russian Federation. **The relevance** of studies of long-term trends in the structure and dynamics of demand for labor and its supply, the timeliness of the creation of institutions, and the development of methods for science-based forecasting of the medium-term and long-term needs of the economy in personnel are argued. **The results** of the study allowed us to draw the following conclusions. There is a need for a systemic restructuring of the entire

education system, from school to higher education. In this process, the role of the state should be significantly increased. It is necessary to change the approach to the organization of career guidance counseling: a transition from informing young people and parents about the situation in the labor market to determining personal inclinations and opportunities in relation to different groups of specialties, organizing a system for shaping young people's value and professional orientations in accordance with the new needs of the home economy. Career guidance counseling at school should be based on applicants' attitudes adequate to the realities of the labor market in terms of the further education process. At the start of higher school studies, "entrance testing" should be introduced, which will allow identifying groups (segments) among first-year students based on their internal motives and educational attitudes, which will become the basis for introducing variable approaches to learning. The aspects of the organization and working conditions of a teacher that negatively affect the quality of higher education identified in the course of the study and analyzed in this article form an information base for determining the main measures to improve the situation.

Keywords: personnel training; higher education; labor market; workplaces; youth employment.

For citation: Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Personnel ballast or why the higher education system does not keep up with labor market transformations. *Social and labor research*. 2023;52(3):153-164. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-153-164.

ВВЕДЕНИЕ

Связь системы образования и рынка труда неоспорима. То, что грамотно построенные образовательные траектории должны служить обеспечению не только высокой конкурентоспособности отдельного человека в сфере занятости, но и успешному функционированию рынка труда в целом, не вызывает сомнения. Однако специалисты отмечают, что «несовершенство российской системы образования оказывает негативное влияние на состояние ... рынка труда и экономики страны в целом» [1].

Изучая эту предметную область, большинство исследователей традиционно уделяет основное внимание соотношению структуры подготовки кадров и спроса на рабочую силу – тому, сколько необходимо подготовить специалистов и с каким набором знаний с учетом потребности экономики в кадрах. В последние годы наряду с этим приобретает актуальность оценка влияния на подготовку кадров и других факторов, в том числе – мотивов получения образования [2, 3, 4]. Все чаще на первый план выходит оценка личностных характеристик и мотивации: молодой человек, поступивший в вуз только для того, чтобы получить диплом, не будет хорошим работником, даже если образовательные программы отвечают всем стандартам, а преподаватели имеют высшую квалификацию. Напротив, мотивация на получение определенных знаний – залог выхода из стен вуза хорошего специалиста. А неопределенная, размытая мотивация студента может обернуться чем угодно – уходом из вуза, отказом от избранной специальности или, напротив, закреплением интереса к ней. Одна из причин этого – потребности рынка труда гораздо шире вузовских программ. Однако в любом случае ясно, что, не учитывая мотивации обучающихся, система образования в значительной мере работает вхолостую, а в целом – теряет в эффективности.

Отмеченная тенденция вносит в повестку дня необходимость проведения исследований, которые на основе мотивационных характеристик студентов позволили бы дифференцировать их на однотипные группы с последующим учетом выявленной специфики при организации обучения. Это совершенно новое направление в повышении эффективности высшего образования. Об его актуальности свидетельствуют отмечаемые многими исследователями достаточно высокие доли откровенных «саботажников» в студенческой среде, равнодушных лентяев или спасающихся от призыва в армию молодых людей, зачастую пользующихся услугами наводнивших интернет и не только продавцов рефератов, курсовых и дипломных работ на любую тему, что негативно влияет в целом на атмосферу в учебной группе. Вместе с тем есть и студенты (которые, к сожалению, редко составляют костяк группы), ориентированные на получение научных или практических знаний. Преподаватели их выделяют и ценят. Но тех и других сегодня готовят по одинаковым программам и методикам, причем, первые требуют порой даже больше усилий со стороны преподавателей.

То есть, сегодня недостаточно знать, сколько и каких специалистов с учетом потребностей рынка труда следует подготовить, надо еще представлять, с какой целью молодые люди получают образование, как и где они намерены и способны применить на практике полученные в вузе знания, реализовать, так сказать, усилия вузов, потраченные на их обучение. Однако, официальная статистика учета затрат на выпускаемый «балласт», учета числа выпускников, не попадающих на профильный рынок труда в связи с наличием изначально негативных мотиваций, к сожалению, отсутствует. Также не учитывается, что и мотивированные на образование студенты неоднородны – по уровню подготовки, степени ориентации на научно-теоретические или практические зна-

ния и умения и т.п. Возможно, здесь тоже кроются резервы повышения эффективности высшего образования.

Бесспорно, что подготовка кадров должна осуществляться на основе как комплексного изучения основных тенденций на рынке труда, так и способностей и мотиваций абитуриентов. Однако этому мешают не только ограниченные возможности долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах (причем, горизонт прогнозирования доминирующих трендов должен учитывать и продолжительность периода получения определенных уровней образования), но и отсутствие информационно-исследовательской базы (которую необходимо как можно быстрее создавать) для учета различных мотиваций и ориентаций абитуриентов.

В настоящее время долгосрочные прогнозы потребностей и динамики рынка труда, которые систематически дают крупные кадровые агентства, носят в основном экспертный характер. Прогнозируется, например, что к 2027 г. мировой рынок труда из-за ликвидации крупнейшими транснациональными компаниями 83 млн старых рабочих мест (откроются всего 69 млн новых) сократится на 2%) [5, с. 2]. Трендом станут не только и не столько количественные трансформации, сколько качественные сдвиги в структуре рабочей силы: вырастет спрос на специалистов по искусственному интеллекту и устойчивому развитию, бизнес-аналитиков и т.д., упадет — на банковских и почтовых клерков, кассиров, бухгалтеров и чиновников. Эти общемировые тенденции применительно к российскому рынку труда дополнятся ростом спроса на квалифицированные кадры для промышленных предприятий, что объясняется сегодняшним акцентом национальной экономики на развитие этого сегмента.

В качестве аналитического подтверждения вышесказанного можно привести доклад «The Future of Jobs 2023», где движущими силами трансформации рынка труда объявлены, во-первых, мировые макроэкономические сдвиги, а во-вторых, внедрение новых технологий¹. В связи с этим основными мировыми тенденциями в сфере труда и занятости признаны: а) растущее внедрение новых и передовых технологий и расширение цифрового доступа, а также более широкое применение экологических, социальных и управленческих стандартов, что положительно скажется на большинстве рабочих мест;

б) компенсация роста числа рабочих мест их частичным перемещением; в) сбои на рынке труда в результате усиливающихся геополитических разногласий и продолжающихся последствий пандемии COVID-19; г) наличие прямой зависимости роста или сокращения числа рабочих мест от отрасли экономики и конкретных профессий/специальностей. В части новых тенденций и приоритетов в области развития рабочей силы в докладе названы: д) рост значимости когнитивных навыков работников, обусловленный растущей важностью решения сложных проблем на рабочем месте; е) повышение квалификации кадров в части аналитического и творческого мышления, а также обучение работников использованию искусственного интеллекта и больших данных, лидерству и социальному влиянию. Как следствие, прогнозируются достаточно высокая напряженность на рынках труда развитых стран, снижение реальной заработной платы в результате продолжающегося кризиса стоимости жизни при одновременном замедлении экономического роста, а также повышение значимости изменений в ожиданиях работников и их опасениях по поводу качества рабочих мест².

Применительно к современному российскому рынку труда основные тенденции его развития проанализированы на HR форуме «Талантист», прошедшем в конце апреля 2023 г.³. Согласно озвученным результатам исследования, проведенного АНО «Россия — страна возможностей» и стаффинговой группой ANCOR (опрошено 20,4 тыс. человек, представители 591 компании из 13 отраслей экономики в феврале 2023 г.), лишь 13% респондентов оценили сложившуюся сегодня ситуацию на рынке труда страны как позитивную, еще 35% — как стабильную, но практически столько же (34%) — как тревожную; еще 18% затруднились ответить. Очень настораживающие данные приведены в части оценки возможностей карьерного роста молодых людей. Так, 2/3 опрошенных полагают, что молодым людям сложно сделать карьеру (21% — «очень сложно» и 41% — «скорее сложно»), причем, среди них преобладают люди в возрасте 18–34 года и жители столичного региона. Только каждый четвертый респондент считает, что это легко (20% — «скорее легко», 4% — «очень легко»).

Нельзя сбрасывать со счетов, что минувший год охарактеризовался уходом из России многих

¹ The Future of Jobs 2023. Insight Report, May 2023/ The World Economic Forum, URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>. p. 20-27.

² Там же, с. 5-7.

³ Талантист. Восприятие бренда работодателя. Отчет по России - 2023 // URL: <https://talantist.ru/report>, с. 27-28.

зарубежных компаний. Аналитики опасались, что это приведет к значительному росту уровня безработицы, в том числе за счет сокращения количества рабочих мест [6]. На деле же государственная статистика демонстрирует рекордно низкий ее уровень с 1991 г. (к началу 2023 г. – 3,8%). Расчеты аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza показали, что к концу 2022 г. на каждого безработного россиянина приходилось 2,5 вакансии – это максимум с 2005 г.⁴ В то же время с нехваткой персонала в прошлом году столкнулось свыше 80% работодателей [7].

Аналитики HeadHunter считают, что российский рынок труда составляет примерно 73 млн человек. В иностранных компаниях к февралю 2022 г. были заняты с учетом всех цепочек поставок около 10 млн человек. Несмотря на то, что зарубежные фирмы приостановили деятельность на нашем рынке или ушли с него, власти заявляют, что произошла передача активов российским акционерам и менеджменту, в результате чего рабочие места сохранились. Частичная мобилизация коснулась, по большей части, представителей массовых рабочих профессий. В этой связи эксперты называют текущую ситуацию «соискательским рынком синих воротничков»⁵. Показательно, что уровень конкуренции среди претендентов в этом сегменте крайне низок (менее одного резюме на вакансию).

В итоге, во многих отраслях российской экономики сейчас отмечается кадровый голод, особенно в промышленности, причинами чего называют уход с рынка иностранных компаний и активное импортозамещение [7]. Сказывается также и не удовлетворяемая современная технологическая специфика.

Специалисты отмечают, что существуют ножницы между рынком труда и сферой профессиональной подготовки, усугубляемые тем, что образовательные организации, в том числе и вузы, выпускают специалистов широкого профиля, не давая глубоких знаний в конкретной сфере деятельности. В итоге, по данным «Мониторинга предприятий» Банка России⁶, дефицит кадров в I кв. 2023 г. стал рекордным с начала наблюдений Центробанка в 1998 г. То есть сложившаяся на рынке труда ситуация наиболее полно и точно характеризует результаты

вузовской деятельности за последние 20 лет по подготовке кадров и ее соответствие спросу на рабочую силу [8–10].

Таким образом, с точки зрения подготовки квалифицированных кадров сегодня на первый план выходят не только проблемы определения количественных параметров подготовки, но и ее структуры и, особенно, ее качества, включая вопросы мотивации обучающихся. А также формирование надежной информационной базы, определяющей выработку управленческих решений по минимизации негативных явлений на рынке труда, обусловленных, в том числе, проблемами подготовки кадров.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенный авторами опрос преподавателей вузов по проблеме организации и перспектив развития высшего образования ориентирован на выявление и разрешение противоречий между образовательной подготовкой выпускников вузов и развитием рынка труда. За рамками данного исследования остались планируемые в настоящее время изменения ступеней подготовки в вузе, связанные с выходом нашей страны из Болонского соглашения, так как мы полагаем, что этот процесс не приведет в ближайшей перспективе к серьезным трансформациям мнений и предпочтений обучающихся.

При определении основных векторов исследования мы исходили из прогнозов экспертов о спросе на рабочую силу на российском рынке труда. Сохранится кадровый голод на производстве, в логистике, транспорте, складских бизнесах и подразделениях, непродуктовом ретейле, IT, строительстве. С большой степенью вероятности, в этот список будут включены сельское хозяйство и бурно развивающийся ОПК. Кадровые проблемы также коснутся образования и здравоохранения. Возможна нехватка кадров в связи с развитием аэрокосмической и космической отраслей [7]. Чтобы снизить негативное влияние диспропорций на рынке труда между спросом на рабочую силу и ее предложением, необходимо не только рассчитать, сколько и каких специалистов потребуется национальной экономике, но и изучить мотивы получения молодыми людьми образования, что позволит сегментировать студентов по этому основанию для дальнейшей корректировки учебных программ.

Поскольку в ближайшем будущем в числе наиболее востребованных навыков у специалистов

⁴ На российском рынке труда сложился рекордный дефицит соискателей // FinExpertiza, 01.03.2023. – URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/na-ros-ryn-trud-rek-def>.

⁵ Чего ждать от сверхновой реальности? Аналитика рынка труда и прогнозы // URL: <https://voronezh.hh.ru/article/30969>.

⁶ Мониторинг предприятий // Банк России – URL: <https://cbr.ru/dkp/mp>.

окажутся не только специальные знания, но и когнитивные, творческие способности, а также технологическая грамотность [5, с. 2], а одной из национальных целей развития России до 2030 г. является возможность для самореализации и развития талантов [11, с. 558-559], вся система подготовки кадров в вузах должна быть ориентирована на то, чтобы обеспечить обучение одаренной молодежи таким образом, чтобы она была конкурентоспособна на рынке труда после получения диплома.

В своем исследовании мы уделили внимание не только изучению мнений студентов, их намерений на профессиональную самореализацию, но и оценкам преподавателей потенциала обучающихся. Мы разделяем точку зрения, что внедрение вариативности организации работы с разными группами студентов, в том числе после определения мотивов обучения, будет способствовать повышению качества высшего образования [11, с. 560]. Это тем более важно, так как стартовые позиции студентов на входе в систему высшего образования оказывают непосредственное влияние на их достижения и овладение необходимыми знаниями и навыками в процессе обучения в вузе [12]. Следовательно, для решения поставленных нами задач было необходимо выявить и проанализировать «входные» намерения студентов.

Для оценки особенностей и перспектив развития высшего образования в апреле 2023 г. был проведен опрос 530 преподавателей вузов г. Воронежа по стандартизированной анкете методом самозаполнения. Выборка в рамках исследования репрезентативна по укрупненным направлениям подготовки (техническое, гуманитарное, естественно-научное).

Цель исследования – определить, успевают ли перестраиваться под новые потребности экономики страны профессиональная структура и содержание вузовского образования, а также установить, какие шаги необходимы для совершенствования качества и структуры высшего образования.

В ходе исследования были поставлены задачи:

- определить, насколько и какие установки в отношении высшего образования важны для современной молодежи с точки зрения преподавателей;
- выяснить, какая доля студентов хочет, а какая реально может успешно освоить учебные программы;
- проанализировать причины негативных сдвигов в подготовке студентов и их отношении к обучению;
- выявить, почему, с точки зрения преподавателей, многие выпускники вузов не трудоустраиваются по специальности;
- проранжировать по значимости различные аспекты работы для преподавателей вузов и определить, какие аспекты организации и условий работы преподавателя негативно влияют на качество вузовского образования.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование подтвердило укрепление тенденции на снижение значимости высшего образования с точки зрения молодых людей в последние годы. Так, преподаватели, которые непосредственно работают со студентами, отмечают, что только для 59,2% обучающихся сегодня важен факт получения диплома о высшем образовании. Примерно для такой же доли значимо получение диплома престижного вуза или факультета. Примерно 40% студентов, как оценивают преподаватели, индифферентны к самому факту получения высшего образования, в том числе и в стенах престижного учебного заведения. Это говорит, как о недоработках в профориентационной работе, так и о девальвации высшего образования в глазах молодого поколения. Не удивительно, что для каждого третьего студента вуза не важно, овладевает ли он специальностью, которая востребована экономикой. Зато 84,7% обучающихся, как считают их педагоги, пришли в институты и университеты для овладения высокооплачиваемой специальностью. Еще более настораживают оценки преподавателей, согласно которым только 6,1% современных студентов имеют сформированное желание заниматься наукой, 20,4% – получать новые знания и навыки, 19,4% – развивать интеллектуальные, аналитические и т.п. способности (рис. 1).

Результаты исследования выявили противоречие между мотивацией студентов и ориентацией высшего образования. Во-первых, подавляющее большинство студентов, несмотря на то, в некоторых работах указывается, что «современное образование в большой степени направлено на обучение будущего молодого ученого», который, получает в стенах вуза хорошую теоретическую подготовку [13, с. 79], не ориентировано на научную деятельность. Во-вторых, по мнению педагогов, непосредственно работающих со студентами, развитие интеллектуальных, аналитических и т.п. способностей, умение мыслить и излагать свои мысли правильно, анализировать и синтезировать информацию, проследивать причины и

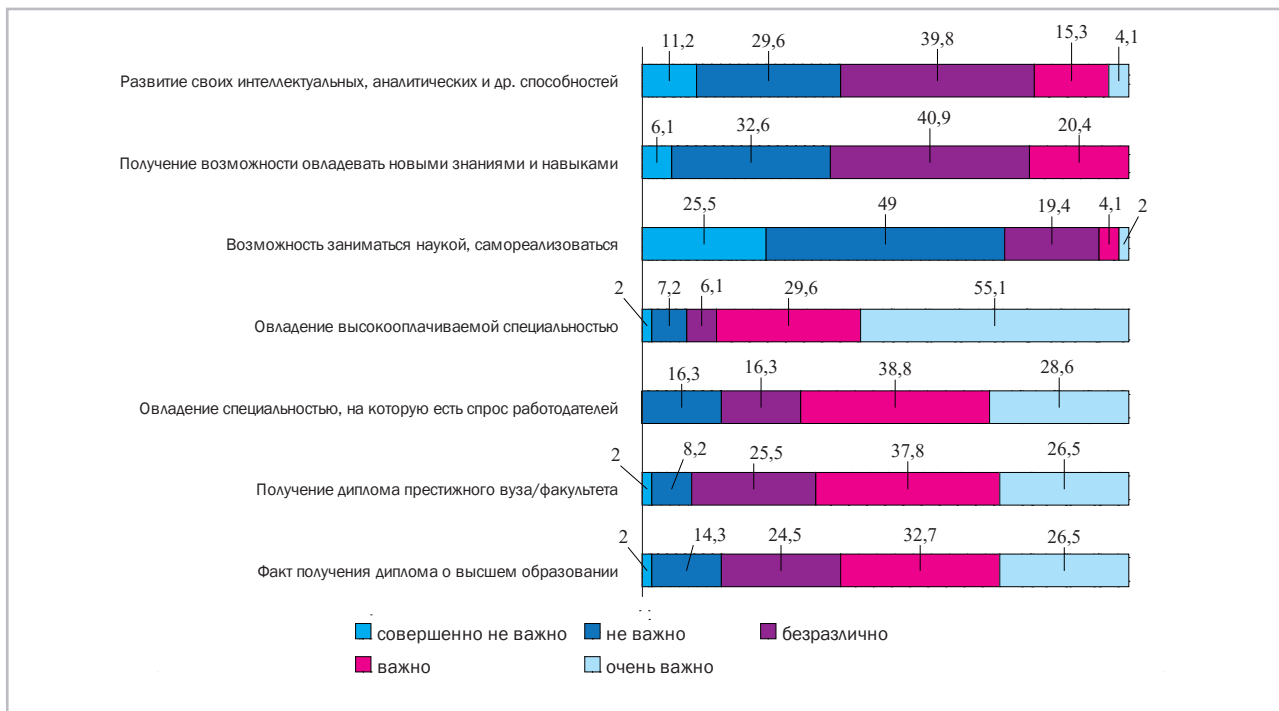


Рис. 1 / Fig. 1. Важность для современных молодых людей установок в отношении высшего образования по мнению преподавателей вузов, в % к опрошенным / The importance of attitudes towards higher education for today's young people, according to university teachers, in % of respondents

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

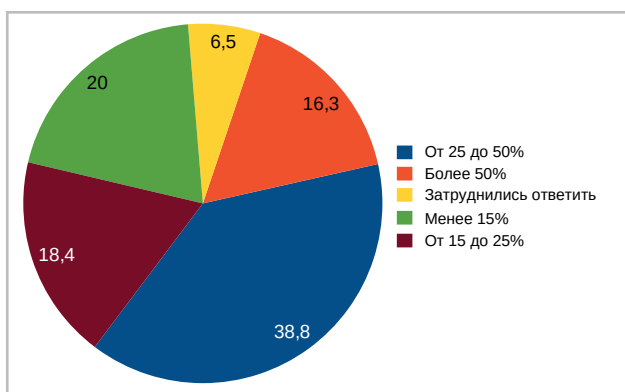


Рис. 2 / Fig. 2. Оценка преподавателями цели получения студентами высшего образования «Осознанно и успешно освоить учебные программы», в % к опрошенным / Teachers' assessment of the goal of obtaining higher education by students "Consciously and successfully master the curriculum", in % of respondents

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

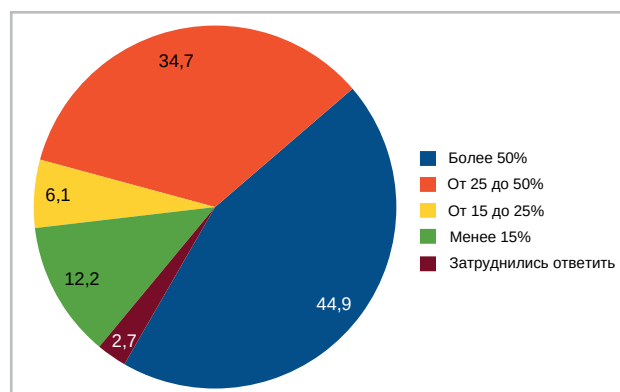


Рис. 3 / Fig. 3. Оценка преподавателями цели получения студентами высшего образования «Пройти» учебные дисциплины, лишь бы получить диплом», в % к опрошенным / Teachers' assessment of the goal of obtaining higher education by students "To pass academic disciplines, just to get a diploma", in % of respondents

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

следствия и самостоятельно принимать решения в период обучения важно лишь для каждого пято-го-шестого из них.

Только 16,3% преподавателей считают, что более половины студентов учится осознанно с намерением успешно освоить учебные дисциплины. Тогда как 38,4% полагают, что таких студентов – менее четверти (рис. 2).

Обратная картина характерна для оценок преподавателями доли студентов, для которых важно только получить диплом, «пройдя» учебные дисциплины (рис. 3).

Характерно, что потенциал студентов преподаватели оценивают выше. Так, каждый третий (34,7%) из них считает, что от 25% до 50% обучающихся способны осознанно и успешно освоить учебные дисциплины, еще 44,9% преподавателей полагает, что доля таких студентов превышает половину (для сравнения, при оценке намерений студентов по этому параметру получены ответы: 16,3% и 38,8%, соответственно). Аналогично, почти на 10,2 п.п. меньше тех преподавателей, которые оценивают в 50% и более долю студентов, которые могут лишь частич-



Рис. 4 / Fig. 4. Причины негативных сдвигов в подготовке студентов и их отношении к обучению, по мнению преподавателей вузов, в % опрошенных / The reasons for the negative shifts in teaching of students and their attitude to learning, according to university teachers, in % of the respondents

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

но освоить учебные программы (лишь бы сдать экзамен на минимальных балл), и на 12,3 п.п. меньше тех, кто считает, что таких студентов от 25% до 50%.

Таким образом, исследование выявило, что потенциал студентов вузов в процессе обучения реализуется не полностью. Ситуация осложняется тем, что значительная доля обучающихся в вузах молодых людей, по мнению преподавателей, не обладает ни способностями, ни желанием успешно освоить учебные программы.

Об указанных выше и других негативных сдвигах в подготовке студентов и их отношении к обучению пишут многие специалисты⁷ [1, 14]. В рамках нашего исследования мы проанализировали, чем объясняют эти процессы преподаватели вузов. Обобщенные данные приведены на рис. 4. Сумма ответов превышает 100%, так как каждый респондент мог выбрать до трех причин.

Приведенные на диаграмме данные подтверждают, что корни многих проблем вузовского обучения уходят в недостатки школьного образования: преподаватели вузов отмечают неумение вчерашних старшеклассников анализировать информацию, правильно искать ее, делать обоснованные выводы. Развернутые устные ответы оказываются сложными для первокурсников, которые обучены лишь решать тестовые задания. Ситуация осложняется тем, что преподаватели вузов в силу объективных причин, обусловленных, прежде всего, излишней бумажной работой, не имеют возможности уделять значительное внимание внеаудиторной, в том числе и индивидуальной, работе со студентами.

⁷ Состояние, проблемы и перспективы развития современного образования / под ред. Ивановской И.И., 2022. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука», 521 с.

Трое из каждых четырех преподавателей полагают, что в глазах молодежи упал престиж качественного высшего образования. Это коррелирует с ответами о том, что значительная часть молодых людей поступает в вузы ради получения диплома, а не приобретения знаний и подготовки к профессиональной деятельности. Негативно сказывается и коммерциализация высшего образования, о чем мы писали ранее [15].

Как известно, каждый второй выпускник вуза трудоустраивается не по специальности⁸. Некоторые эксперты называют менее тревожные оценки, полагая, что «по специальности не работает более трети выпускников России»⁹. Тем не менее, в любом случае, и 30% и 50% не работающих по полученной специальности молодых специалистов – показатель нерешенных проблем, лежащих в плоскости «вуз – рынок труда». В ходе исследования выявлены 5 основных причин, объясняющих, почему при заявляемом работодателями дефиците кадров на рынке труда в последние годы лишь часть выпускников вузов трудоустраивается по специальности (рис. 5). Сумма ответов превышает 100%, так как респонденты могли назвать две наиболее значимые, на их взгляд, причины.

Как видно, наиболее значимым, с одной стороны, является разочарование в выбранной специальности, а с другой – неконкретность требований работодателей, для которых при приеме на работу оказывается важным наличие у соискате-

⁸ Минобрнауки сообщило, что почти 50% выпускников вузов России работают не по специальности / <https://tass.ru/obschestvo/16597511>. – (Дата обращения 11.05.2023)

⁹ Гурьянов С. Известия. А вуз и ныне там: как выпускнику найти работу / Торгово-Промышленная Палата Российской Федерации. Новости. Мнения. Анонсы. - <https://news.tprrf.ru/ru/media/2975606/>. – (Дата обращения 15.05.2023).

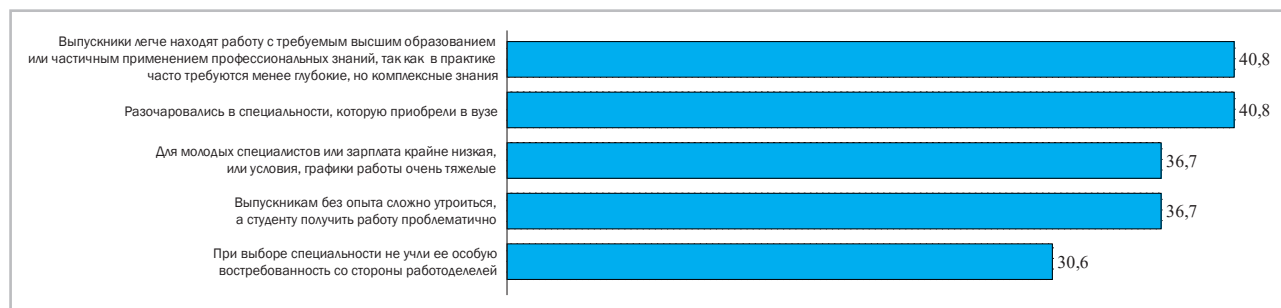


Рис. 5 / Fig. 5. Причины, по которым при заявляемом работодателями дефиците кадров на рынке труда в последние годы лишь часть выпускников вузов трудоустраивается по специальности, в % к опрошенным / Reasons why, with the shortage of personnel in the labor market claimed by employers in recent years, only a part of university graduates are employed in their specialty, in % of the respondents

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 1 / Table 1

Аспекты организации и условий работы преподавателя, негативно влияющие на качество вузовского образования, в % к опрошенным / Aspects of the organization and working conditions of a teacher that negatively affect the quality of university education, in % of respondents

Аспекты / Aspects	% к числу опрошенных / in % of respondents
Увеличение объемов внеаудиторной работы в связи с постоянным пересмотром образовательных стандартов, методического обеспечения и т.п., рост видов и объема отчетности	69,4
Уменьшение плановой почасовой нагрузки за руководством курсовыми, дипломными, другими важными видами обучения с соответствующим сокращением оплаты труда за выполнение этой работы	40,8
Слабое техническое оснащение учебного процесса (нехватка лабораторий, компьютерных классов и т.п.)	30,6
Сужение возможностей прохождения студентами полноценной практики и/или стажировки	30,6
Возросшие трудозатраты, психологические нагрузки в связи с расширением практики дистанционного обучения	28,6
Недостаточные возможности привлечения практиков к проведению занятий, мастер-классов	28,6
Отсутствие доступа к первоисточникам и экспериментальным данным при руководстве дипломными, курсовыми работами, НИР	26,5
Вынужденная необходимость ставить положительные оценки неуспевающим студентам, обучающимся на коммерческой основе	24,5

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ля диплома о высшем образовании, а не владение конкретными профессиональными знаниями и навыками. Хотя в последние годы многие работодатели тестируют соискателей не только на владение теоретическими знаниями и практически умениями, но и на креативность, творческое мышление, аналитические способности и т.п.

Выявление конкретных аспектов организации и условий работы преподавателя, негативно влияющих на качество вузовского образования (табл. 1), позволяет наметить пути для решения выявленных проблем.

Как видно, большинство причин имеет системный характер и касается, прежде всего, современной организации учебного процесса, повышения его трудоемкости при снижении реальной оплаты труда. Исследование выявило также необходимость психологического сопровождения преподавательской деятельности (от необходимости снятия психологической нагрузки до квалифицированной помощи в решении не столько психологических, сколько нравственных проблем).

Социологические данные подтверждают, что для преподавателей в наибольшей степени важ-

ны наличие интересной и содержательной работы, которая, в том числе дает возможность заниматься наукой. Кроме того, значимой оказывается возможность самому планировать рабочий график исходя из расписания аудиторных и внеаудиторных занятий (рис. 6).

Несмотря на то, что достойная заработная плата оказалась не на первом месте в числе наиболее важных параметров преподавательской работы, именно в низкой оплате труда высококвалифицированных преподавателей (имеющих ученую степень) респонденты видят основную причину снижения престижа преподавателя вуза в современной России (ее отметили 81,6% респондентов, причем более половины из них поставили причину на первое место в рейтинге). На втором месте – падение престижа высшего образования в целом (75,6% ответов). Сводные данные приведены в табл. 2.

Необходимо отметить, что только 14,3% опрошенных преподавателей полагают, что система высшего образования успевает перестраиваться под новые запросы рынка труда. Среди остальных большинство отмечает недостатки профориента-

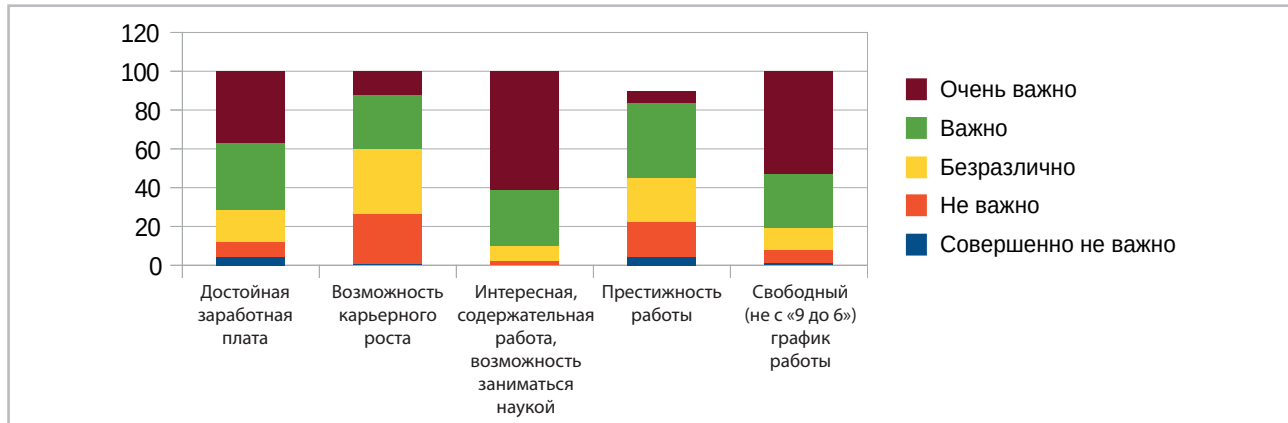


Рис. 6 / Fig. 6. Наиболее важные для преподавателей вузов параметры работы, в % к опрошенным / The most important work parameters for university teachers, in % of the respondents

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 2 / Table 2

Причины снижения престижа профессии преподавателя вуза в современной России, в % к опрошенным / Reasons for the decline in the prestige of the profession of a university teacher in modern Russia, in % of respondents

Причины / Reasons	Рейтинг причины / Reason rating			Причина не важна / The reason is unimportant
	1	2	3	
Падение престижа высшего образования в целом	32,7	38,8	4,1	24,4
Значительное снижение оплаты труда преподавателей вузов с ученой степенью по сравнению с предыдущими историческими периодами	46,9	28,6	6,1	18,4
Нашумевшие коррупционные дела в сфере высшего образования	2,0	10,2	44,9	42,9

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ционной работы, в результате которой «сформировано поколение молодежи, предпочитающей быть чиновниками и блогерами, а не инженерами» (28,6% опрошенных). Кроме того, еще 12,2% респондентов указали на то, что система школьного образования тормозит темпы обучения востребованным «трудным» специальностям. Значимым оказывается и то, что система высшего образования не успевает за изменениями спроса на рабочую силу – не хватает преподавателей, подготовленных обучать новым специальностям (26,5%). Не существует адекватного реалиям рынка труда и хорошо отработанного механизма госзаказа для вузов на подготовку кадров (20,4%). Влияние последнего фактора усиливается, по мнению преподавателей (12,2%), тем, что необходимая перестройка невозможна через механизм рынка, где заказчиками являются абитуриенты и их родители.

ВЫВОДЫ

Проблема обеспечения меняющегося хозяйственного комплекса России необходимой рабочей силой становится одной из важнейших. В сложившихся условиях, прежде всего, необходимо изменение отношения органов власти к проблемам и задачам рынка труда. Если длительное время основным его индикатором и объектом

внимания государства был показатель уровня безработицы, то сегодня жизненно необходимо исследование долговременных тенденций в структуре и динамике спроса на рабочую силу и ее предложения, создание институтов и разработка методик научно обоснованного прогнозирования среднесрочной и долгосрочной потребности экономики в кадрах.

Решение острых кадровых проблем требует изменения организации и повышения эффективности системы образования в стране. Многие болевые точки в системе высшего образования позволил выявить и в определенной степени оценить проведенный опрос преподавателей вузов. Он показал, что преподавательский состав видит необходимость системной перестройки образования в целом, начиная со школьного. В этой перестройке должна ощутимо повыситься роль государства (табл. 3), в частности, путем определения объемов, основных направлений и профессиональной структуры образовательной подготовки через госзаказ вузам с соответствующим финансированием. Сбалансирование пропорций рынка труда через рыночный механизм должно отступить на второй план – и ввиду медленного действия этого механизма, и потому, что «заказчиками» подготовки кадров при этом выступают частные лица (в основном родители абитуриен-

Таблица 3 / Table 3

Меры, необходимые для совершенствования качества и структуры высшего образования, в % к опрошенным /
Measures necessary to improve the quality and structure of higher education, in % of respondents*

Меры / Measures	Необходимы на уровне / Required at the level of		
	факультета, кафедры / faculty, department	вуза / university	государства / state
Системная перестройка образования, начиная со школьного	6,1	12,3	81,6
Формирование у молодежи ценностных и профессиональных ориентаций в соответствии с новыми потребностями экономики страны	14,3	32,6	65,3
Отработка механизма госзаказа вузам на подготовку специалистов, своевременное его доведение до вузов	2,0	18,4	65,3
Подготовка необходимых преподавательских кадров	24,5	49,0	42,9
Содержательное и материально-техническое обеспечение программ по новым специальностям	28,6	63,3	28,6
Изменение отношения к тому, что знание – это товар, а образование – услуга	2,0	18,4	65,3

* Сумма ответов по строке может превышать 100% в случае, если респонденты указывали, что решение проблемы необходимо на нескольких уровнях.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

тов), движимые личным интересом и представлением о том, представители каких специальностей будут востребованы в ближайшей перспективе.

В результате опроса выявлено представление преподавательской когорты об основных мерах, необходимых для совершенствования высшего образования и отвечающих, как представляется, современным потребностям страны (табл. 3).

Результаты опроса подкрепили уже известные оценки, данные студентами в рамках других исследований, в том числе, в части мотиваций получения высшего образования, а также выводы, к которым пришли авторы при ранее проведенных исследованиях [15].

Настоящее исследование подтвердило, что необходимо изменение подхода к профорientационной работе: от широкого и компетентного информирования молодежи и родителей о ситуации на рынке труда до тестирования для определения личных склонностей и возможностей молодежи; необходима также организация системной работы по формированию у нее ценностных и профессиональных ориентаций в соответствии с новыми потребностями отечественной экономики. Это будет возможным на основе прогнозирования основных трендов в кадровой потребности экономики на среднесрочную и долгосрочную перспективу, что позволит сформировать госзаказы вузам на подготовку специалистов.

Исследование показало, что профорientационная работа в школе должна строиться с учетом формирования адекватных реалиям рынка труда установок абитуриентов в отношении продолжения образования. То, что от 30% до 50% молодых специалистов с высшим образованием не находят применения полученным в вузе знаниям и навыкам, свидетельствует не только о ножницах

между системой подготовки кадров и спросом на рынке труда, но и о существовании установок молодых людей, которые в значительной части (укладывающейся как раз в границы той доли выпускников, которые не трудоустраиваются по полученной специальности) изначально ориентированы просто получить диплом о высшем образовании – не важно, в каком вузе и по какому направлению подготовки. Кстати, именно этим во многом объясняется высокий спрос на обучение по гуманитарным специальностям, невзирая на несоответствие этого объемам спросу со стороны работодателей.

В ходе работы выявлено: в среднем более половины студентов, по оценке каждого второго опрошенного преподавателя, не хочет, а каждого третьего – и не может осознанно и успешно освоить учебные программы. Это и есть тот балласт, на который сегодняшняя система высшего образования затрачивается крайне неэффективно. Доля его в разных регионах и вузах, конечно, неодинакова, но тенденция ясна. Полагаем, что в сегодняшней ситуации, не дожидаясь системных изменений в образовательном процессе (они необходимы, но для их разработки понадобится время) в начале обучения следует внедрить «входное тестирование», которое позволит выделить среди первокурсников группы (сегменты) на основании их внутренних мотивов и установок получения образования. Специалисты помогут правильно и информативно построить тесты, без неудобных вопросов «в лоб». На основании этого возможно внедрение вариативных подходов к обучению без внесения кардинальных изменений в учебные программы: с разной степенью углубленности профессиональной подготовки, с ориентацией на практику, науку или дальнейшее повышение

уровня образования. Такой подход соответствует духу и букве подписанного Президентом России 12 мая 2023 г. Указа «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования»¹⁰.

Представляется также целесообразным разорвать или хотя бы ощутимо ослабить влияние численности студентов на материальную оценку деятельности вузов и труда отдельных преподавателей. Основным критерием оценки должна быть реальная трудоемкость видов преподавательской деятельности. Это стало бы важным ша-

гом на пути искоренения «псевдообразования», развязало бы руки администрации вузов в вопросе отчисления неуспевающих студентов, стало бы залогом от безответственности и безнаказанности не желающих или не способных учиться студентов.

Полагаем, что выявленные в ходе исследования и проанализированные в рамках данной статьи негативные аспекты, связанные с организацией и условиями работы преподавателя, могут сформировать информационную базу для определения основных мер по повышению эффективности высшего образования.

¹⁰ Указ Президента Российской Федерации № 343 от 12 мая 2023 года «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» // <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202305120005>

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бровкин А.В. Проблемы современной российской системы высшего образования и пути их решения в интересах всех участников образовательного процесса: Часть 1 / А.В. Бровкин // *Современное образование*. 2018;(1):1-10.
2. Стриелковски В. Детерминанты качества университетского образования: мнение студентов / В. Стриелковски, Л.С. Киселева, Е.Н. Попова // *Интеграция образования*. 2018;22(2):220-236.
3. Щербина В.В. Вуз вне системы профессиональной подготовки специалистов как итог многолетних реформ российского высшего образования / В.В. Щербина, Е.П. Попова // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2020;20(3):622-635.
4. Попов Е.А. Академическая культура студентов в оценках профессоров классических университетов / Е.А. Попов // *Высшее образование в России*. 2023;32(3):103-117.
5. Мануйлова А. Работа и труд прогресс не перетрут. ВЭФ прогнозирует трансформацию мировой занятости / А. Мануйлова // *Коммерсант*. 2023;(78):2.
6. Астахов А. На российском рынке труда наблюдается дефицит кадров / А. Астахов // БФМ.РУ. 07.01.2023. URL: <https://www.bfm.ru/amp/news/516436>
7. Дембинская Н. «Уже некого набирать»: Россия столкнулась с новой проблемой / Н. Дембинская // *РИА-Новости*, 2023. URL: <https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html>
8. Барков С.А. Высшее образование: непреодолимый институциональный разрыв с рынком труда / С.А. Барков, В.И. Зубков // *ЭКО*. 2022;4(574):8-30.
9. Гимпельсон В.Е. Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // *Вопросы экономики*. 2023;(1):59-85.
10. Рубин Ю.Б. Независимость оценки качества высшего образования: критерии, принципы, реалии / Ю.Б. Рубин, Э.Ю. Соболева // *Высшее образование в России*. 2021;30(3):26-42.
11. Алешковский И.А. Стартовые позиции абитуриентов вузов и особенности их дальнейшего обучения: социологический анализ / И.А. Алешковский, А.Т. Гаспаршвили, О.В. Крехмалева, Н.П. Нарбут, Н.Е. Савина // *Вестник Российской университета дружбы народов. Серия: Социология*. 2022;22(3):557-571.
12. Ilishkina D. Understanding self-regulated learning through the lens of motivation: Motivational regulation strategies vary with students' motives / D. Ilishkina, A. Bruin, A. Podolskiy, M. Volk, J. Van Merriënboera // *International Journal of Educational Research*. 2022. Vol. 113.
13. Тодис Л.М. Современные проблемы высшего образования в России и возможные пути их решения / Л.М. Тодис, Т.В. Виноградова, А.С. Андроничева // *Современное педагогическое образование*. 2023;(3):78-81.
14. Ганзенко А. Современные проблемы систем образования в России / А. Ганзенко // *Справочник Автор24*. URL: https://spravochnik.ru/pedagogika/chto_takoe_obrazovatel'naya_sistema/sovremennye_problemy_sistem_obrazovaniya_v_rossii/
15. Колесникова О.А. Коммерциализация высшего и среднего профессионального образования в России с позиции подготовки рабочей силы / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, И.В. Околелых // *Социально-трудовые исследования*. 2023;(1):71-82.

REFERENCES

1. Brovkin A.V. Problems of the modern Russian system of higher education and ways to solve them in the interests of all participants of the educational process: Part 1. *Modern Education*. 2018;(1):1-10. (In Russ.).
2. Strielkowski V. Determinants of the quality of university education: students' opinion / V. Strielkowski, L.S. Kiseleva, E.N. Popova. *Integration of Education*. 2018;22(2):220-236. (In Russ.).
3. Scherbina V.V. Higher education outside the system of professional training of specialists as a result of multi-year reforms of Russian higher education / V.V. Scherbina, E.P. Popova. *Vestnik RUDN. Series: Sociology*. 2020;20(3):622-635. (In Russ.).
4. Popov E.A. Academic culture of students in the assessments of professors of classical universities. *Higher Education in Russia*. 2023;32(3):103-117. (In Russ.).
5. Manuylova A. Work and labor will not outlast progress. WEF forecasts the transformation of global employment. *Kommersant*. № 78 (04.05.2023). - p.2. (In Russ.).
6. Astakhov A. The Russian labor market is experiencing a shortage of personnel. *BFM.RU* (accessed on 07.01.2023). URL: <https://www.bfm.ru/amp/news/516436>
7. Dembinskaya N. There is no one to recruit: Russia has faced a new problem. *RIA-Novosti* (accessed on 10.05.2023). URL: <https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html>
8. Barkov S.A. Higher education: insurmountable institutional gap with the labor market / S.A. Barkov, V.I. Zubkov. *EKO*. 2022;4(574):8-30. (In Russ.).
9. Gimpelson V.E. Evolution of the job structure in Russia: polarization, improvement, stagnation? / V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. *Voprosy ekonomiki*. 2023;(1):59-85. (In Russ.).

10. Rubin Y.B. Independence of higher education quality assessment: criteria, principles, realities / Y.B. Rubin, E.Y. Soboleva. *Higher Education in Russia*. 2021;30(3):26-42. (In Russ.).
11. Aleshkovsky I.A. Start positions of university entrants and features of their further education: a sociological analysis / I.A. Aleshkovsky, A.T. Gasparishvili, O.V. Krukhnaleva, N.P. Narbut, N.E. Savina. *Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia*. Series: Sociology. 2022;22(3):557-571. (In Russ.).
12. Ilishkina D. Understanding self-regulated learning through the lens of motivation: Motivational regulation strategies vary with students' motives / D. Ilishkina. Ilishkina, A. Bruin, A. Podolskiy, M. Volk, J. Van Merriënboera. *International Journal of Educational Research*. 2022;113. (In Russ.).
13. Todis L.M. Modern problems of higher education in Russia and possible ways of their solution / L.M. Todis, T.V. Vinogradova, A.S. Andronicheva. *Modern Pedagogical Education*. 2023;(3):78-81. (In Russ.).
14. Ganzenko A. Modern problems of education systems in Russia / A. Ganzenko // Author24 Directory. URL: https://spravochnik.ru/pedagogika/chto_takoe_obrazovatel'naya_sistema/sovremennye_problemy_sistem_obrazovaniya_v_rossii/.
15. Kolesnikova O.A. Commercialization of higher and secondary vocational education in Russia from the position of workforce training / O.A. Kolesnikova, E.V. Maslova, I.V. Okolelykh // *Social and Labor Research*. 2023;(1):71-82. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Андреевна Колесникова – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия
Ol'ga A. Kolesnikova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation; Professor, Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>
oakolesnikova@mail.ru



Елена Валерьевна Маслова – доктор экономических наук, профессор Воронежского института экономики и социального управления и Института социального образования, доцент Воронежского государственного университета, Воронеж, Россия
Elena V. Maslova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Institute of Social Education; Associate Professor, Voronezh State University, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>
emas@yandex.ru



Ирина Викторовна Окоলেখ – кандидат экономических наук, доцент, эксперт Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия
Irina V. Okolelykh – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, expert of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>
irokol@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Колесникова О.А. – подготовка общей концепции исследования, руководство проведением опроса, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи, формирование выводов исследования.

Маслова Е.В. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ научной литературы, руководство проведением опроса, содержательный анализ полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

Окоলেখ И.В. – обоснование теоретико-методологических положений, интерпретация полученных результатов, применение логического подхода к объекту исследования, конкретизация методов анализа, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Kolesnikova O.A. – preparation of the general concept of the study, management of the survey, interpretation of the results obtained, substantiation of theoretical and methodological provisions, development of the concept and methodology of the article, formation of the conclusions of the study.

Maslova E.V. – scientific management of the research, determination of the purpose of the research, analysis of scientific literature, management of the survey, meaningful analysis of the results obtained, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of conclusions of the study.

Okolelykh I.V. – substantiation of theoretical and methodological provisions, interpretation of the results obtained, application of a logical approach to the object of research, specification of analysis methods, consideration of the concept under study as a system, analysis of results, formulation of research conclusions.

Статья поступила в редакцию 07.06.2023; после рецензирования 09.06.2023, принята к публикации 10.06.2023.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 07.06.2023; revised on 09.06.2023 and accepted for publication on 10.06.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-165-181

УДК 331.5; 331.524; 331.108

JEL J24

ВОССТАНОВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО И ФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО КАПИТАЛА У ИНВАЛИДОВ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА НА ОСНОВЕ МЕТОДИКИ МКФ

Н.И. Фадин, Р.А. ТемировГБУ «Научно-практический реабилитационный центр»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Реабилитация и абилитация инвалидов в трудоспособном возрасте являются взаимодополняющими мерами, позволяющими полностью или частично восстановить утраченные ими биопсихосоциальные функции организма для последующего участия в жизнедеятельности социума, включая занятость. В последние годы при составлении реабилитационных программ осуществляется переход на методику Международной классификации функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ), которая разработана ВОЗ в целях унификации и стандартизации языка и определения рамок для описания показателей здоровья и установления реабилитационного диагноза. **Цель** исследования: обосновать необходимость всесторонней оценки индивидуальных физиологических и психосоциальных возможностей с использованием методики МКФ при формировании реабилитационных мероприятий для инвалидов трудоспособного возраста, успешности их реализации, включая занятость. В процессе исследования использованы **методы** тестирования, анализа, систематизации и структурирования результатов практического применения методики МКФ для того, чтобы определить ее возможности, как инструмента оценки состояния физиологического капитала человека трудоспособного возраста с инвалидностью, а также оценить степень влияния рекомендованных мероприятий на процесс био-психо-социального восстановления инвалида.

По **результатам** исследования были сделаны следующие выводы: практическое применение методики МКФ (на базе ГБУ «НПРЦ») при составлении и осуществлении реабилитационных мероприятий для восполнения первичных физиологических способностей инвалида к трудовой деятельности в целом дало положительный результат. Однако, в целях его полноценной трудовой реабилитации необходимо более тесное межведомственное взаимодействие специалистов здравоохранения, образования, социального обеспечения и занятости, для чего необходимо создать информационную систему с подключением к ней Бюро МСЭ.

Ключевые слова: занятость инвалидов; содействие занятости инвалидов; рынок труда; физиологический капитал; человеческий капитал; методика МКФ; реабилитация; абилитация.

Для цитирования: Фадин Н. И., Темиров Р. А. Восстановление человеческого и физиологического капитала у инвалидов трудоспособного возраста на основе методики МКФ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):165-181. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-165-181.

ORIGINAL PAPER

RESTORATION OF HUMAN AND PHYSIOLOGICAL CAPITAL OF DISABLED PEOPLE OF WORKING AGE BASED ON THE ICF METHODOLOGY

H.I. Fadin, R.A. TemirovState Budgetary Institution "Scientific and Practical Rehabilitation Center"
Department of Labor and Social Protection of the Population of Moscow
Moscow, Russia

ABSTRACT

Rehabilitation and habilitation of people with disabilities at working age are complementary measures that allow them to fully or partially restore their lost biopsychosocial functions of the body for subsequent participation in the life of society, including employment. In recent years, when compiling rehabilitation programs, there has been a transition to the methodology of the International Classification of Functioning, Disabilities and Health (ICF), which was developed by WHO in order to unify and standardize the language and define the framework for describing health indicators and establishing a rehabilitation diagnosis.

The purpose of the study is to substantiate the need for a comprehensive assessment of individual physiological and psychosocial capabilities using the ICF methodology in the formation of rehabilitation measures for people with disabilities of working age, and the success of their implementation, including employment. In the course of the study, **methods** of testing, analysis, systematization and structuring the results of the practical application of the ICF methodology were used in order to determine its capabilities as a tool for assessing the state of the physiological capital of a person of working age with a disability, as well as to assess the degree

© Фадин Н. И., Темиров Р. А., 2023

of influence of the recommended measures on the process of bio-psycho-psychological social rehabilitation of the disabled. Based on the **results** of the study, the following conclusions were drawn: the practical application of the ICF methodology (on the basis of the State Budgetary Institution "NPRC") in the preparation and implementation of rehabilitation measures to replenish the primary physiological abilities of a disabled person for work, in general, gave a positive result. However, for the purpose of its full-fledged labor rehabilitation, closer interdepartmental interaction between specialists in healthcare, education, social security, and employment is needed, for which it is necessary to create an information system with the connection of the Sociomedical Assessment Bureau to it.

Keywords: employment of the disabled; promoting the employment of persons with disabilities; labor market; physiological capital; human capital; ICF methodology; rehabilitation; habilitation.

For citation: Fadin N.I., Temirov R.A. Restoration of human and physiological capital of disabled people of working age based on the ICF methodology. *Social and labor research*. 2023;52(3):165-181. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-165-181.

ВВЕДЕНИЕ

Реабилитация и абилитация является взаимодополняющими процессами для восстановления, закрепления физических, физиологических и психосоциальных возможностей (в зависимости от полученных либо врожденных травм, заболеваний) у лиц с инвалидностью с целью максимальной адаптации во всех сферах жизни: в быту, образовании, профессиональной подготовке/переподготовке, трудовой деятельности, занятии спортом и т.д.

В последние годы в развитых странах наблюдается рост инвалидизации населения [1]. В России же фиксируется ее снижение, что видимо связано с ранней диагностикой заболеваний и повышением эффективности методов лечения, а также с введением новых, начиная с 2020 г., более жестких Правил признания лица инвалидом, в которых скорректированы показания и факторы физического и ментального состояния для установления группы инвалидности.¹ Согласно официальной статистике ФГИС «ФРИ», только за 2022 г., общая инвалидизация населения снизилась с 10 519 тыс. человек до 10 145 тыс. чел., то есть на 347 тыс. чел. А по сравнению с 2019 г. – на 1 735 тыс. чел.

Вместе с тем, по данным Минтруда России, начиная с октября 2020 г. отмечается увеличение численности инвалидов трудоспособного возраста: с 3,5 млн человек в сентябре 2020 г. до более 4,5 млн человек² на декабрь 2022 г., т.е. на 33,7%. Минтруд объясняет этот факт осуществлением пенсионной реформы по повышению возраста выхода на пенсию. Данные факты только усиливают остроту и актуальность проблем, связанных с жизнеобеспечением инвалидов и повышением качества трудовой реабилитации для инвалидов трудоспособного возраста с максимально воз-

можным восстановлением их физиологического капитала с помощью современных медицинских технологий, технических средств реабилитации (ТСР) и протезно-ортопедических изделий (ПОИ), а также неформального подхода в содействии занятости.

В последнее десятилетие, после ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов, федеральными и региональными органами власти применяются различные, в т.ч. правовые рычаги по вопросу создания рабочих мест и трудоустройства инвалидов. Не остаются в стороне наука и общественные организации. Например, АНО «Агентством стратегических инициатив» реализует программу «Открыто для всех», одной из целей которой является: «включение людей с инвалидностью в активную общественную, социальную, трудовую жизнь, формирование культуры инклюзивного общества». В рамках данного проекта уже 165 компаний подписали «Национальный инклюзивный договор (НИД)». Среди них: ОАО «РЖД», ПАО «МТС», торговая сеть «Пятерочка», Фонд «Обнаженные сердца» и т.д.³

Безусловно, двухлетняя пандемия коронавируса (5 мая 2023 г. ВОЗ официально объявил об окончании пандемии), экономические санкции недружественных стран ввиду СВО внесли свои негативные коррективы по наличию рабочих мест для трудоустройства инвалидов. В статье «Влияние пандемии на демографические процессы в России» д.э.н. Кулькова И. А. констатирует, что «пандемия на протяжении двух лет не только повлияла на здоровье населения, но и на экономическую ситуацию, а также на демографические процессы» [2]. По прогнозам Росстата 4-х летней давности, естественная убыль населения к 2025 г. превысит 400 тыс. человек ежегодно.

Спрогнозировать как повлияет на демографию в России присоединение 8 млн жителей Донецкой

¹ Постановление Правительства РФ от 5 апреля 2022 г. № 588 «О признании лица инвалидом»

² Доля трудоустроенных граждан с инвалидностью по итогам 2021 года составила 25,5%. «Рамблер» // URL: https://news.rambler.ru/sociology/48427825/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 02.04.2023).

³ Проект «Открыто для всех». АНО «АСИ» // URL: <https://asi.ru/social/openforall/> (дата обращения: 02.04.2023).

и Луганской народных республик, Запорожской и Херсонской областей после проведенного референдума, весьма проблематично⁴.

В контексте последствий пандемии среди инвалидов интересны оценки и прогнозы специалистов ООН, изложенные в специальном обращении: «по данным Управления национальной статистики, с марта по май 2020 г. на долю инвалидов приходилось примерно 2/3 всех смертей, связанных с COVID, в Великобритании. ... У женщин-инвалидов вероятность смерти от осложнений, вызванных COVID, в одиннадцать раз выше, чем у других людей, не являющихся инвалидами. Вероятность смерти мужчин-инвалидов от болезней, связанных с COVID, в 6,5 раз выше, чем у их здоровых людей. Люди с нарушениями интеллекта и развития подвергаются особенно высокому риску заражения и смерти от COVID. Согласно первоначальному данным из Соединенных Штатов, люди с ограниченными интеллектуальными возможностями в четыре раза чаще заражаются COVID и в два раза чаще умирают от болезни»⁵. Подобной статистики по России авторами не обнаружено.

Указанные обстоятельства ставят перед реабилитационными учреждениями и службами занятости дополнительные задачи по созданию оптимальных условий для восстановления физиологического и человеческого капитала у инвалидов трудоспособного возраста. В современном понимании человеческий капитал представляет собой целостную социальную и экономическую концепцию в формировании и развитии здорового и экономически активного общества, на основе повышения уровня здравоохранения, образования, транспортной инфраструктуры (мобильности), культурно-воспитательной среды, физической культуры и спорта. В свою очередь физиологический капитал, являясь частью человеческого капитала отражает состояние психического, физиологического здоровья человека, его свойства и тип. Роль физиологического капитала заключается в возможности проявления и использования жизненных сил человека, включая трудовую деятельность, для внутреннего удовлетворения уровнем и качеством жизни, достигнутыми результатами⁶. Данный жизненный вектор

свойственен большинству инвалидов в трудоспособном возрасте, у которых особенно обострено желание и стремление быть полноценным членом общества.

В настоящей публикации авторами рассматривается концептуальный подход к данной проблематике на основе современных методов оценки состояния, функционирования и ограничений жизнедеятельности инвалидов с использованием МКФ при составлении комплексного реабилитационного диагноза.

С учетом вышеизложенного для соответствующих государственных структур одними из приоритетных должны оставаться задачи: повышения качества и результативности реабилитационных услуг на базе развития сети разнопрофильных, технологически оснащенных реабилитационных учреждений с высококвалифицированными специалистами для предоставления в требующимся объеме инвалидам услуг по восполнению функций утраченного здоровья и жизненных сил, повышению социальной активности. А инвалидам в трудоспособном возрасте – способствовать восстановлению человеческого капитала, включая активное содействие занятости. Именно в этих целях в настоящее время в системе здравоохранения и социальной защиты населения проводится адаптивное изменение методики МКФ, как инструмента в оценке биопсихосоциального статуса инвалида и целеориентированно определения эффективных направлений в прохождении реабилитационных этапов.

КОГЕРЕНТНОСТЬ ФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛОВ

В экономической теории сложилась традиция все важные ресурсы называть капиталом. Первоначально это относилось только к земле, труду, к капиталу, предпринимательству, информации. Но после «открытия» в середине прошлого века «человеческого капитала» число ресурсов резко расширилось, появились новые капиталы – социальный, символический, культурный, физиологический, административный. До настоящего времени среди ученых возникают дискуссии о границах этих понятий, но они едины в одном – все виды капитала непосредственно воплощены в человеке и не могут существовать отдельно от него [3].

Современный этап научно-технического и социально-экономического развития сопровождается возрастанием доли человеческого капитала в структуре национального богатства, что объек-

⁴ Четыре новых региона включены в перечень субъектов РФ: что теперь поменяется. Сайт RG.RU// URL: <https://rg.ru/2022/10/06/chetyre-novyh-regiona-vkliucheny-v-perechen-subektov-rf-chto-teper-pomeniaetsia.html> (дата обращения: 02.04.2023).

⁵ Impact of the COVID-19 pandemic on people with disabilities. Website: Wiki // URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Impact_of_the_COVID-19_pandemic_on_people_with_disabilities#cite_note-PolicyBrief-2 (дата обращения: 02.04.2023).

⁶ Редакция к.э.н. Фадина Н.И.

тивно требует более полного учета физических, духовно-нравственных и социальных потребностей людей, повышения качества человеческого потенциала нации.

Исторически развитие теории человеческого капитала до ее современной трактовки – как свойственному каждому человеку запасу знаний, навыков, мотиваций и доли в структуре национального богатства, прошло длительный путь становления.

Зарождение теории относят к семнадцатому веку, определив ее родоначальником английского ученого классической политэкономии Вильяма Петти. Он первый включил полезные свойства человека в их денежной оценке в понятие «капитал».

Впоследствии, в определенные исторические периоды, свою лепту в становление теории человеческого капитала внесли Адам Смит⁷, М.В. Ломоносов [4], А. Маршалл⁸; русская экономическая школа в лице И.И. Янжула, А.И. Чупрова, Е.Н. Янжул, академика С.Г. Струмилина.

Первым ученым-экономистом, предложившим понятие «человеческий капитал» был Джейкоб Минсер⁹. Далее эту теорию дополнили Теодор Шульц и Гэри Беккер, который определил и доказал, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека – в его обучение, подготовку на производстве, здравоохранение, миграцию и т.д. То есть, человеческий капитал конкретного человека состоит из его врожденных и приобретенных компонентов (знаний, полученного профобразования, природных задатков и способностей, здоровья, общей культуры [5]. В свою очередь, основа физиологического капитала человека – исключительно его врожденные способности, закладываемые самой природой, имеющие биологическую основу и являющиеся особенностью индивида как генотипа, отражающие физическое и нервно-психическое состояние организма, социальный статус, индивидуальный характер, отношения к социуму.

В тоже время, в силу болезней, последствий травм, врожденных дефектов физическая ком-

понента человеческого потенциала индивида снижается и может привести к инвалидности, в результате чего происходит разрыв социальных связей, изменение прежнего социального статуса, включая возможное увольнение с работы либо сложности ее поиска, и у человека (в большинстве случаев) понижается или резко деформируется социальная компонента. Немаловажную роль в этом процессе играют состояние интеллектуального капитала и мотивационного потенциала. После первичного признания человека в трудоспособном возрасте инвалидом ему особенно необходима внешняя, гарантированная государством помощь в восстановлении и развитии человеческого капитала, в рамках трудовой реабилитации, для стабилизации и повышения качества жизни. Важнейшим показателем качества жизни является реализация права на труд, дающей стабильный доход, позволяющий удовлетворять потребности.

Один из авторов данной статьи предложил следующие определения понятиям «физиологический капитал человека» как основы человеческого капитала и «физиологический капитал инвалида». Физиологический капитал человека – природная физио-психологическая (психосоматическая) и биологическая база, влияющая на его жизнедеятельность в социуме, на мобильность, способность мыслить, перерабатывать информацию, принимать решения, влияющие на способность удовлетворения личных потребностей, дальнейшего развития и самоактуализации в обществе. Физиологический капитал может уменьшаться под воздействием морального или физического износа и увеличиваться в зависимости от инвестирования¹⁰.

Под инвестициями здесь подразумеваются занятия спортом, правильное питание, стабильный психоэмоциональный фон и т.п. Все, что может восполнить запас сил в организме, повышению его выносливости в процессе интенсивной работы человека в любой сфере деятельности.

Физиологический капитал инвалида – «совокупность физио-психосоматических функций организма с учетом имеющихся заболеваний, травм, способных влиять на его мобильность, адекватно мыслить, принимать рациональные решения с учетом ограничений по здоровью»¹¹.

Объективно, любая врожденная или приобретенная болезнь, травма, послужившие основанием для признания человека инвалидом, приводят к определенным социально-функциональным

⁷ Исследование о природе и причинах богатства народов / Адам Смит; [перевод с английского П. Ключкина]. – Москва : Эксмо, 2023. – 1056 с. – (Великие экономисты).

⁸ Альфред Маршалл отмечал в своих трудах, что «здоровье и сила населения – физическая, умственная, нравственная... служит основой производительности, от которой зависит создание материального богатства; в свою очередь главное значение материального богатства, если оно разумно используется, заключается в том, что оно увеличивает здоровье и силу рода человеческого – физическую, умственную и нравственную».

⁹ В основу определения Д. Минсера положена теория о персональном распределении доходов среди индивидуумов в результате полученного ими же самими профессионального обучения с учетом количества лет трудового стажа.

¹⁰ Определение составлено Фадиным Н.И.

¹¹ То же.

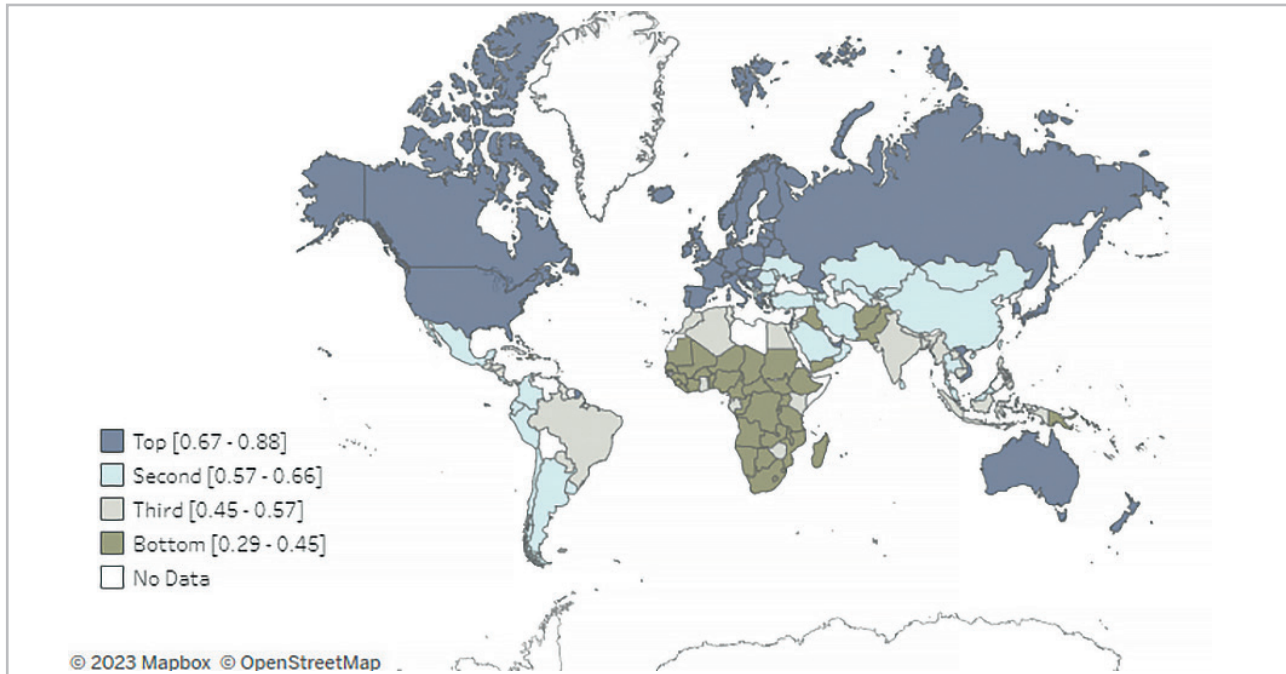


Рис. 1 / Fig. 1. Карта индекса человеческого капитала по странам / Map of the human capital index by country

Источник / Source: Сайт Мирового банка / World Bank website // URL: <https://www.worldbank.org/en/home> (дата обращения: 28.03.2023) / (accessed on 28.03.2023).

барьерам. Кроме того, физиологический капитал может быть подвержен быстрому износу без поддерживающих реабилитационных, абилитационных мер. Полностью или частично сnivelировать возникшие барьеры, возможно лишь через комплекс показанных реабилитационных мероприятий. Именно эти цели преследовали разработчики МКФ, создавая методику определения и составления реабилитационного диагноза.

«Реабилитационный диагноз – список проблем пациента сформулированный в категориях МКФ и отражающий все актуальные аспекты функционирования пациента – призван на своей основе сформулировать цель, задачи и выработать стратегию реабилитации. В реабилитационный диагноз включаются только те выявленные проблемы пациента, которые влияют или отражают его функционирование» [6].

При признании инвалидами лиц трудоспособного возраста, когда они уже состоялись в профессии (по статистике более 80% имеют высшее либо среднее специальное образование) большая часть из них нуждается в индивидуальном подборе алгоритма реабилитационных услуг, включая полный пакет по сопровождению в содействии занятости для реализации человеческого капитала [7]. Даже с учетом развития производства на основе новейших цифровых и информационных технологий, активным вытеснением ими человека как рабочей единицы, участвующей в создании продуктов и услуг [8], важно сохранять человеческий

труд как один из драйверов, влияющих на развитие общества и его социально-экономическое состояние.

Учитывая демографическую и экономическую ситуацию необходимы срочные проактивные государственные действия по созданию условий для повышения уровня человеческого капитала у всех граждан страны, в том числе у лиц с ограничениями здоровья и его использования в экономике страны как ранее недооцененного трудового ресурса. Пока же индекс человеческого капитала России по оценке экспертов Международного банка реконструкции и развития (The World Bank) находится в конце рейтинга НСИ высокоразвитых стран – 0,68 (рис. 1).

По мнению авторов, предлагаемые задачи целесообразнее решать в рамках соответствующих государственных социальных программ, в которых предусмотрены меры по сохранению населения, здоровья и благополучия людей, обеспечению устойчивого роста численности населения Российской Федерации, его занятости и т.д. Мероприятия программ предлагается дополнить мерами по сохранению и развитию физиологического и человеческого капиталов у инвалидов трудоспособного возраста, не забывая при этом о том, основным побудительным стимулом развития физиологического капитала является стремление и желание самого инвалида.

Социальная адаптация инвалидов, в том числе и в сфере труда, – один из основных социально-

психологических механизмов социализации личности и убедительных показателей ее зрелости [9].

Потребность в труде, закрепленную в психологической структуре личности, следует рассматривать в виде социально-психологической и экономической категории, поскольку она выступает неотъемлемым свойством социализированного индивида, проявляясь в том, что отсутствие трудовой деятельности приводит к затруднению в личностной самореализации человека, и видоизменяется под влиянием факторов, способствующих либо препятствующих ее удовлетворению в полном объеме. Именно препятствующие факторы, в зависимости от психотипа инвалида трудоспособного возраста, следует принимать во внимание при составлении реабилитационного диагноза.

В целом, концепцию жизненного или человеческого потенциала можно оценить как свойство человека на основе его способности к продуктивной жизнедеятельности, быть членом социума. Сторонники концепции развития человеческого потенциала А. Маршалл, Дж.Б. Кларк, Г.С. Беккер, М. Блауг, С. Боулс, Ф. Махлуп, Дж. Минцер пришли к выводу, что развитие человеческого потенциала характеризуется следующими аспектами:

- формирование потенциала (повышение уровня знаний, приобретение новых навыков, улучшение здоровья);
- использование накопленного потенциала в производственных целях, участие в политической и других видах деятельности, для отдыха, активного досуга¹².

Жизненный, физиологический капитал человека становится фактором социального прогресса и развития, а формирование человеческого потенциала – фактором инновационного роста и развития самого человека. Все это дает толчок к освоению знаний, навыков, к открытию способностей и возможностей индивида.

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДАМ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА В МОСКВЕ

Одной из приоритетной задач государственной социальной политики является социальная защита лиц с инвалидностью, в том числе предоставление гарантированных реабилитационных мер для инвалидов трудоспособного возраста, способствующих содействию занятости. В целом реабилитация инвалидов представляет собой систему мероприятий, направленных на активиза-

¹² Becker G.S. Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third edition. Chicago. The University of Chicago Press, 1993. Маршалл А. Принципы политической экономии. Т.1. М.: Прогресс, 1993.

цию компенсаторных функций организма и максимально возможное устранение ограничений жизнедеятельности [10].

Правительством Москвы большое внимание уделяется предоставлению мер социальной защиты лицам с инвалидностью и развитию реабилитационных услуг¹³, с ориентацией на возрастные группы: дети-инвалиды; инвалиды в трудоспособном возрасте; инвалиды в пенсионном возрасте. Основной комплекс мер, необходимых для полноценной жизнедеятельности инвалидов предусматривается и реализуется в рамках государственной социальной программы «Социальная поддержка жителей города Москвы», в состав которой входит подпрограмма «Социальная интеграция инвалидов и формирование безбарьерной среды для инвалидов и иных маломобильных граждан».

Согласно отчетным данным Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее ДТСЗН) об итогах выполнения названной госпрограммы за 2021 г. и задачам на 2022 г.¹⁴ (отчет за 2022 г. не опубликован) основные результаты по социальной поддержке лиц с инвалидностью следующие (рис. 2).

В системе ДТСЗН г. Москвы находится 10 реабилитационных центров, в т.ч. с научным уклоном и специализирующихся на определенных видах заболеваний, такие как ГБУ «Научно-практический центр медико-социальной реабилитации инвалидов» им Л.И. Швецовой и ГБУ «Центр социальной интеграции Дианы Гурцкая». В целом, за 2021 г. почти 62 тыс. инвалидов оказаны реабилитационные услуги, что составляет 91,1% от числа обратившихся за ними. Тенденция с очередностью на реабилитационные услуги сохраняется из года в год. Напрашивается вывод о необходимости открытия новых центров либо расширения базы действующих.

Основной базой для оказания медицинских реабилитационных услуг являются все государственные учреждения здравоохранения города: стационарные, поликлинические.

В контексте данного исследования, большой интерес представляют меры и результаты по содействию занятости трудоспособным инвалидам, т.е. создание условий для реализации их человеческого капитала и повышения качества жизни.

¹³ В столичную Государственную программу «Социальная поддержка жителей города Москвы» (далее – Государственная программа) наряду с другими подпрограмма включена подпрограмма «Социальная интеграция инвалидов и формирование безбарьерной среды для инвалидов и иных маломобильных групп населения».

¹⁴ Информация о задачах на 2023 г. отсутствуют.



Рис. 2 / Fig. 2. Социальная поддержка инвалидов в 2021 году по данным ДТСЗН города Москвы / Social support for the disabled in 2021 according to the data of the Department of Labor and Social Protection of the Population of Moscow.

Источник / Source: выдержка из презентации по реализации программы «Социальная поддержка жителей города Москвы» в 2021 году, с задачами на 2022 год / excerpt from the presentation on the implementation of the program “Social support for residents of Moscow” in 2021, with tasks for 2022.

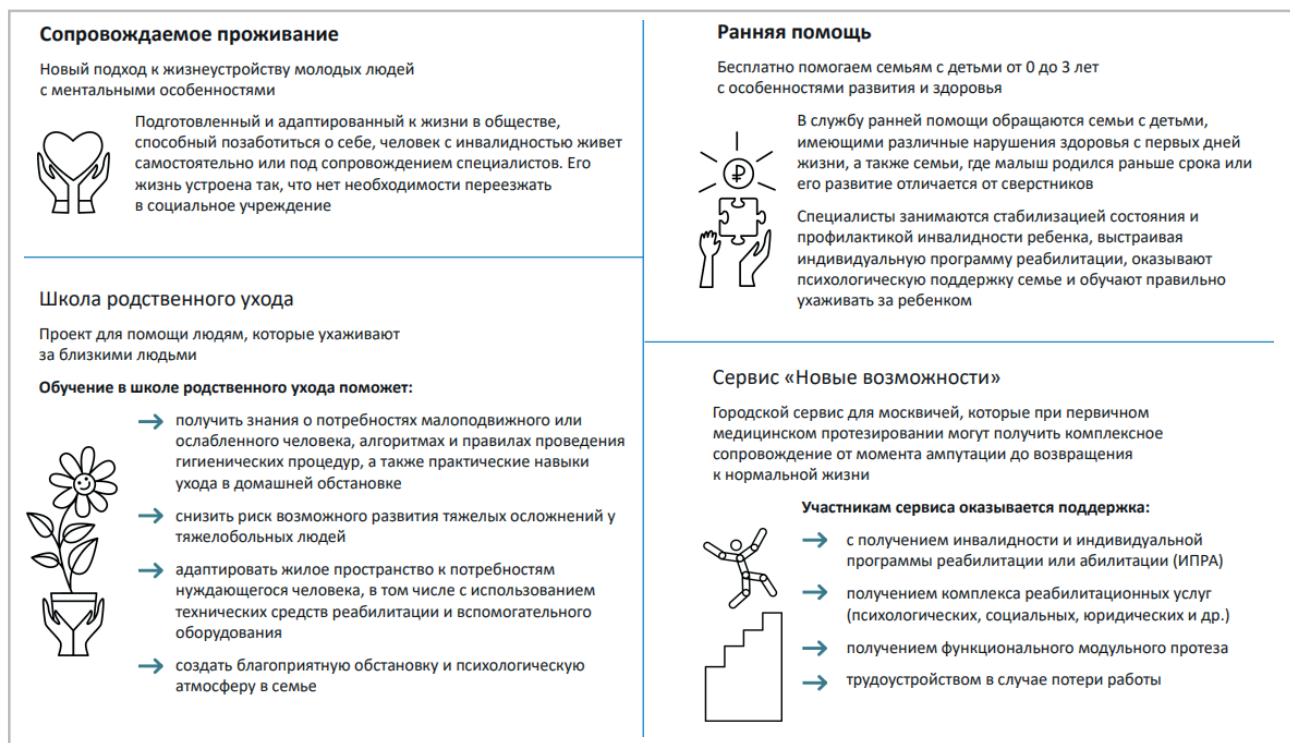


Рис. 3 / Fig. 3. Разработка и внедрение новых социальных проектов в городе Москве / Development and implementation of new social projects in Moscow

Источник / Source: выдержка из презентации по реализации программы «Социальная поддержка жителей города Москвы» в 2021 году, с задачами на 2022 год / excerpt from the presentation on the implementation of the program “Social support for residents of Moscow” in 2021, with tasks for 2022.

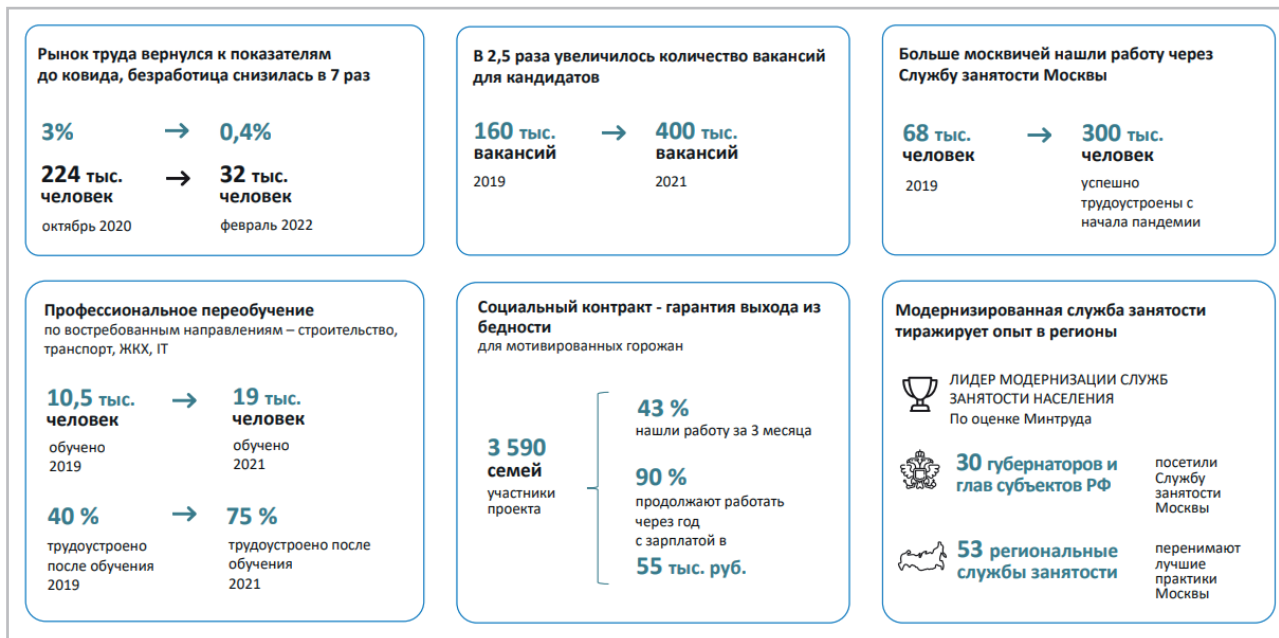


Рис. 4 / Fig. 4. Рынок труда и содействие занятости населения в 2021 г. / Labor market and employment promotion in 2021.

Источник / Source: выдержка из презентации по реализации программы «Социальная поддержка жителей города Москвы» в 2021 г., с задачами на 2022 г. / excerpt from the presentation on the implementation of the program “Social support for residents of Moscow” in 2021, with tasks for 2022.

Однако, в отчете Департамента за 2021 г. интересующая авторов информация, аналитика отсутствуют. Отражена лишь общая численность инвалидов, трудоустроенных через службы занятости. В 2021 г. она составила всего 1007 человек (рис. 4), при этом какой процент от числа нуждающихся в трудоустройстве эта цифра составляет, не указано.

Данный факт наводит на мысль об отсутствии контроля за этим направлением деятельности, либо нежелании оглашать весьма скромные результаты.

По данным социологических опросов в 2020 г., в службы занятости города по вопросу трудоустройства обращались не более 6% инвалидов, нуждающихся в данных услугах, что не характеризует работу названных служб как не пользующихся авторитетом. В то же время, по отчету ДТСЗН за 2021 г. прослеживаются отдельные, достаточно продуктивные направления работы, новые социальные практики, которые даже заимствуются другими регионами.

Планируемые мероприятия по развитию новых социальных проектов (рис. 3), по мнению авторов, будут хорошей платформой в снижении бюрократических барьеров для своевременного получения рекомендованных инвалиду реабилитационных услуг, а также расширят их объем и виды для восстановления человеческого капитала у разных возрастных групп. Москва с наличием функциональной инфраструктуры (здравоохранение, образование, социальная защита, службы занято-

сти, различные формы бизнеса и, соответственно, предприятий, организаций логистики и т.д.) располагает всеми возможностями для апробации и реализации разнообразных социально-экономических новаций и экспериментов (рис. 4).

Однако актуальность проблемы занятости инвалидов по-прежнему не снижается. Один из авторов [Фадин Н.И.], используя статистику ФГИС «ФРИ», провел сравнительный анализ занятости среди инвалидов трудоспособного возраста по 8-ми регионам Центрального Федерального округа по состоянию на ноябрь 2021 и 2022 гг., т.е. пандемийный и постпандемийный годы. Результаты свидетельствуют: данная проблематика по-прежнему должна оставаться в зоне внимания городских должностных лиц всех уровней (табл. 1).

Показатели проведенной статистической выборки свидетельствуют, что лидирующую позицию по числу работающих инвалидов в регионе занимают Белгородская, Тульская и Московская области.

Москва занимает лишь 4-ю среди 8-ми регионов позицию по занятости инвалидов и ее показатели в целом на 2,37% ниже среднестатистических по ЦФО. Правомерен вопрос: почему столица, с учетом насыщенности мегаполиса разнообразными предприятиями и организациями не находится в числе лидеров? По мнению авторов, наряду с организационными-правовыми упущениями для этого есть и объективные причины – существенные (дополнительные к федеральным)

Таблица 1 / Table 1

Сравнительная динамика занятости инвалидов по ряду регионов ЦФО на ноябрь 2021 и 2022 гг. / Comparative dynamics of employment of disabled people in a number of regions of the Central Federal District for November 2021 and 2022

Наименование области	Численность трудоспособных инвалидов (всего чел.)		Численность работающих инвалидов (чел.)		Соотношения между работающими и трудоспособными (%)		Сравнительная динамика (+/-)	
	2022	2021	2022	2021	2022	-%	+%	
1 Показатели по ЦФО	861 930	894 343 +32412 (3,62%)	256 745	266 386	29,7	29,7		
2 Белгородская	47 810	49 053 +1243 (2,5%)	17 196	17475	35,96	35,62	-0,34	
3 Брянская	31 749	32 181 +432 (1,3%)	8 409	8607	26,48	26,74		0,26
4 Владимирская	32 027	33 010 +983 (2,97%)	8 991	9 227	28,07	27,95	-0,12	
5 Воронежская	62 102	65 132 +3030 (4,65%)	17 230	18 279	27,7	28,06		0,36
6 Ивановская	21 784	22 899 +1115 (4,86%)	4 481	4 749	20,57	20,73		0,16
7 Тульская	43 935	45 300 +1365 (3,01%)	14 706	15 306	33,47	33,78		0,31
8 Москва	227 250	235 649 +8399 (3,56%)	62 379	64 422	27,44	27,33	-0,11	
9 Московская область	123 939	130 834 +6895 (5,27%)	42 605	44 879	34,37	34,30	-0,07	

Источник / Source: составлен Фадиным Н.И. по данным ФГИС «ФРИ» / compiled by N.I. Fadin according to FSIS "FRD".

меры социальной поддержки, оказываемые за счет бюджета города. Поскольку всем неработающим инвалидам Правительство Москвы предоставляет весомый социальный пакет в виде: ежемесячных выплат (доплат к пенсиям до городского социального стандарта на 2023 г. – 23 313 руб.; компенсационной выплаты неработающим родителям, являющимся инвалидами I или II группы, на ребенка в возрасте до 18 лет – 15 150 руб. и пр.)^{15, 16}, при трудоустройстве, в зависимости от группы инвалидности, они утрачивают право на отдельные виды нетрудового дохода из городского бюджета. При этом нередко размер предлагаемой работодателем заработной платы ненамного либо совсем не компенсирует утрачиваемых при поступлении на работу сумм нетрудового дохода. В связи с этим у инвалида возникает дилемма о целесообразности трудоустройства.

Во-вторых, поскольку Москва является абсолютным лидером в концентрации квалифицированной рабочей силы, на городском рынке труда очень высок уровень конкуренции. Даже соблюдать требования закона о квотировании рабочих мест для инвалидов работодателям порой менее важно, чем принять квалифицированного сотрудника, которому не требуется создавать особые условия труда: сокращенный рабочий день,

специальное оборудование, рабочее место и т.п.¹⁷. В связи с чем, им экономически выгоднее произвести выплаты в Государственный фонд занятости населения РФ.

В этой ситуации следует создавать более привлекательные для работодателей условия в обеспечении занятости инвалидов. В частности, развивать грантовую поддержку для авторских (частных) проектов, где лица с инвалидностью различной степени квалификации смогут получать приемлемую для них заработную плату. В свою очередь, предприятия, предоставляющие такие условия труда, должны быть освобождены от уплаты налогов (либо какой-то их части) за принятых на работу инвалидов. Программы повышение квалификации и/или переквалификации, предоставляемые службами занятости, должны учитывать функциональные возможности инвалидов и быть кастомизированы (модернизированы) под потребности рынка труда.

МЕТОДИКА МКФ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ И ВОССТАНОВЛЕНИЯ ФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО КАПИТАЛА У ИНВАЛИДОВ

22 мая 2001 г. Ассамблеей ВОЗ в качестве международного стандарта для описания и измерения степени нарушений здоровья принята Международная классификация функционирования, ограничения жизнедеятельности и здоровья (МКФ),

¹⁵ С 1 января социальные выплаты в Москве увеличатся на 10 процентов – Сергей Собянин. <https://www.mos.ru/mayor/themes/1299/8807050/>

¹⁶ Постановление Правительства Москвы от 16.12.2022 № 2885-ПП «Об установлении размеров отдельных социальных и иных выплат на 2023 год» // URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/78384.html>

¹⁷ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023).

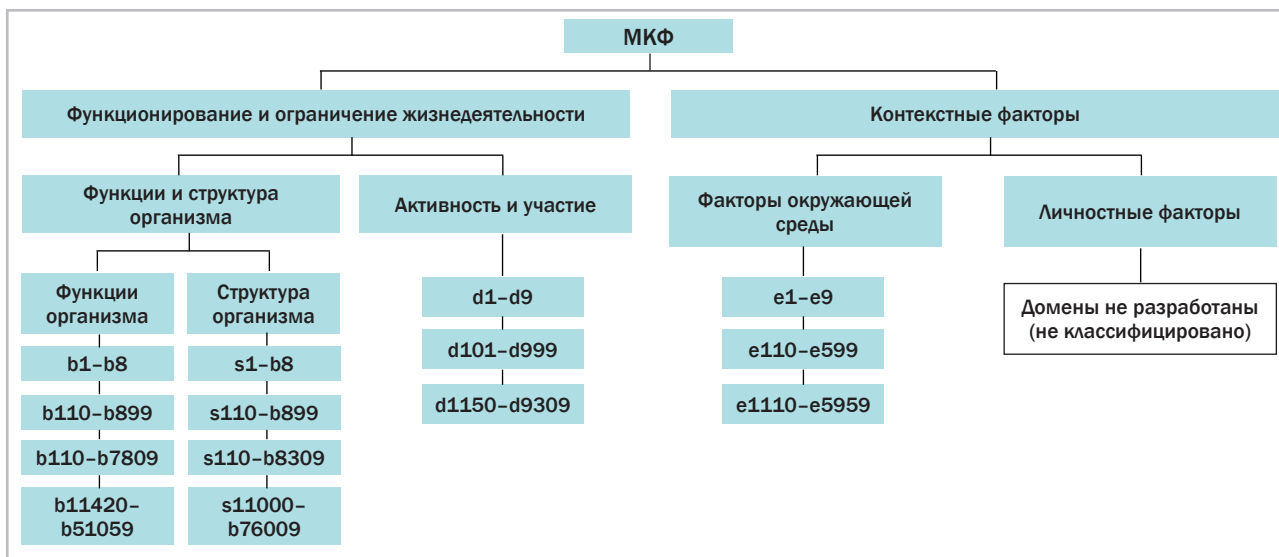


Рис. 5 / Fig. 5. Структура МКФ по типам доменов / ICF structure by domain types

Источник / Source: МКФ в реабилитации / А.В. Шошмин, Г.Н. Пономаренко. Изд-е 3-е перераб. и доп. СПб.: ФНЦРИ им. Г.А. Альбрехта, 2022 / ICF in rehabilitation / A.V. Shoshmin, G.N. Ponomarenko. Ed. 3rd revised and supplemented. St. Petersburg: FSCRD named after G.A. Albrecht, 2022.

которая активно применяется международным сообществом.

В России переход на методику МКФ осуществляется в рамках программы «Порядок организации медицинской реабилитации». Смысл перехода заключается в использовании МКФ для составления реабилитационного диагноза. Предполагалось, что с 2018 г. в практике медицинско-социальной реабилитации будет обязательным использование МКФ. Однако, пандемия и другие факторы затормозили полномасштабное внедрение данного продукта в российскую медицинскую и социальную практику.

Структура и содержание МКФ достаточно обширные и требуют продолжительного по времени изучения и адаптации у специалистов [11]. Как инструмент МКФ предназначена для оценки биопсихосоциального статуса инвалида и определения эффективных направлений в прохождении реабилитационных этапов. Основным элементом, формирующим разделы и блоки классификации, является домен – набор взаимосвязанных физиологических функций, анатомических структур, действий, задач или областей жизни¹⁸, каждый из которых взаимосвязан с другими доменами (рис. 5). Подбор необходимых для конкретного инвалида доменов, с учетом ожидаемых от их использования реабилитационных результатов, должен контролироваться группой реабилитологов, в состав которых могут входить: терапевты, хирурги, логопеды, эрготерапевты, психологи [12] и другие специалисты.

¹⁸ МКФ в реабилитации / А.В. Шошмин, Г.Н. Пономаренко. – Изд-е 3-е перераб. и доп. – СПб.: ФНЦРИ им. Г.А. Альбрехта, 2022.

При трудовой реабилитации инвалидов именно на эрготерапевта, как специалиста по восстановлению социальных, бытовых, рабочих, функциональных и двигательных навыков ложится большая ответственность за правильность выбора необходимых методик для восполнения физиологического капитала, с последующей реализацией в человеческом капитале [13].

В концепцию авторского определения понятия «трудовая реабилитация» включается оказание необходимого комплекса медико-социальных мер для профессиональной деятельности¹⁹. В процессе трудовой реабилитации необходимо построение индивидуального маршрута, на основе выбора доменов МКФ, способствующих устранению препятствий для повышения потенциала к занятости. Для этого следует предварительно объективно оценить первичный трудовой потенциал, имевшийся до момента физиологических ограничений (опыт работы, стаж, навыки, какие инструменты труда использовались для осуществления трудовой деятельности и условия труда). Эти сведения необходимы реабилитологу для понимания тонкостей ранее окружавшей среды и профессиональной деятельности инвалида, для работы по восстановлению утраченных им функций трудового потенциала или профессиональной переориентации и переподготовке в соответствии со ст. 19 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», которая гласит, что «государство гарантирует инвалидам необходимые условия для получения образования и профессиональной подготовки...».

¹⁹ Фадин Н.И. Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в России. Дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н., 08.00.05/2021.

Таблица 2 / Table 2

Обобщенная таблица графической оценки реабилитационного профиля пациента в части структуры и функции организма /
Generalized table of graphical assessment of the rehabilitation profile of the patient in terms of the structure and function of the body

Показатели		Первичная оценка ¹							Рекомендации по реабилитации ²	Оценка результата ³						
		0	1	2	3	4	8	9 ⁴		0	1	2	3	4	8	9
Общая цель: Социально-экономическая независимость в обществе									Консультация по льготам							
Цель 1: Мобильность									1) Развитие мелкой моторики 2) Передвижение вне дома с помощью трости							
Цель 2: Инициативно-деятельностный тип поведения									Повышение мотивации выхода на работу							
Цель 3: Содействие занятости									Консультация специалистов служб занятости							
Нарушения по: b / s		Определитель МКФ (по шкалам)							Рекомендации по реабилитации	Определитель МКФ (по шкалам)						
		Выраженность проблемы								Выраженность проблемы						
Домены	Расшифровка домена	0	1	2	3	4	8	9		0	1	2	3	4	8	9
b3108	Функция голоса								Полное восстановление речи							
b7302	Сила мышц одной стороны тела								Мог самостоятельно держать мелкие предметы							
b7352	Тонус мышц одной стороны тела								Удержание и функционирование предметами быта							
s7302	Структура кисти								Использование механотерапии для восстановления функции кисти							
b770	Функция стереотипа походки								Тренировка правильной ходьбы							

¹ Заполняется 1 этап поступления первично либо по ранее выданным эпикризам специалистами соответствующих служб.

² Заполняются делегированными специалистами, например: психолог, дефектолог, и т.п. для описания реабилитационных программ получателей социальных услуг.

³ Оценка специалистами биопсихосоциального статуса на этапе выписки.

⁴ Определители и их значение в выраженности нарушений: xxx.0 нет проблем – 0 – 4%; xxx.1 легкие (незначительные, слабые) 5 – 24%; xxx.2 умеренные (средне, значимые) 25 – 49%; xxx.3 тяжелые (высокие, интенсив) 50 – 95%; xxx.4 абсолютные (полные) 96 – 100 %; xxx.8 Не определимо; xxx.9 Не применимо.

Источник / Source: Составлено авторами Фадиным Н.И. и Темировым Р.А. на базе материалов методички, за авторством: А.В. Шошмин и Г.В. Пономаренко./ compiled by N.I. Fadin and R.A. Temirov on the basis of the materials of the manual, authored by: A.V. Shoshmin and G.V. Ponomarenko.

В этих целях целесообразнее прибегать к гибким программам обучения по востребованным на рынке труда профессиям, в т. ч. не требующих создания сложноорганизованных рабочих мест. Сегодняшние цифровые технологии позволяют и обучение, и работу осуществлять дистанционно, что для определенной группы инвалидов особенно удобно. В пиковый период пандемии COVID-19 система «удаленки» приобрела особую популярность и, как показывает статистика, имеет тенденцию к расширению данного формата в обучении и работе.

Переход на образовательные программы в режим on-line на этапе первой волны шел затруднительно, но в последующем, с учетом организационных и программных доработок, такая форма обучения обрела популярность и дает положительный результат, как для государственных учебных заведений [14], так и для частных площадок²⁰.

По данным информационного агентства «Инклиент» мировая практика дистанционной работы, следующая:

²⁰ Онлайн-образование в пандемию: шоковая инновация или новые возможности? А.Зуйкова. <https://trends.rbc.ru/trends/education/5f997fa19a7947e46bc893cb> (дата обращения: 28.03.2023).

- количество сотрудников, работающих из дома, с 2005 г. выросло на 159%;
- 16% компаний по всему миру работают удаленно;
- 76% офисных работников по всему миру хотя и по-прежнему работают из дома после COVID-19;
- более 80% сотрудников надеются, что работодатель оставит их на удаленной работе²¹.

Российская статистика по работе на дому, по данным ВЦИОМ:

- опыт удаленной работы имеет каждый четвертый работающий россиянин (25%);
- из дома трудятся 10% работающих россиян, этот показатель не изменился с 2021 г. (11%)²².

Практическое применение МКФ в системе профессиональной подготовки инвалидов базируется на использовании классификации и кодирования доменов (рис. 5):

- активность и участие (домен - d);
- факторы окружающей среды (домен - e).

²¹ Статистика удаленной работы в мире в 2023 (обновленная информация). А.Бегин // URL: <https://incli.ru/remote-work-stats/> (дата обращения: 28.03.2023).

²² Один из дома: удаленка в постпандемической жизни. ВЦИОМ // URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni> (дата обращения: 28.03.2023).

Таблица 3 / Table 3

Обобщенная таблица графической оценки реабилитационного профиля пациента в части структуры активности, участия и факторов окружающей среды / Generalized table of graphical assessment of the rehabilitation profile of the patient in terms of the structure of activity, participation and environmental factors

Нарушения по d / e		Вспомогательный фактор					Барьер					Рекомендации по реабилитации	Вспомогательный фактор					Барьер													
Домены	Расшифровка домена	+4	+3	+2	+1	0	1	2	3	4	+4		+3	+2	+1	0	1	2	3	4	+4	+3	+2	+1	0	1	2	3	4		
Факторы окружающей среды																															
e130	Изделия и технологии для обучения																				1) Тренинги для использования бытовых принадлежностей, включая ПК										
e150	Дизайн и характер проектирования ... общественного использования																				2) Тренинг перемещения по квартире и за пределами (в городской среде). Включая, возможность доехать до работы										
e155	Дизайн, характер проектирования ... частного использования																														
Активность и участие																															
Домены	Расшифровка домена		0	1	2	3	4	1) Оказание услуг по ознакомлению с нормативно-правовыми актами регулирующие вопросы социальной защиты и занятости инвалидов		0	1	2	3	4																	
d845	Получение работы...	P*						2) Оценить возможность лица участвовать в самостоятельной экономической жизни для удовлетворения своих потребностей без посторонней помощи	P																						
		C**							C																						
d940	Права человека	P						3) Подключить специалистов служб занятости для определения потребности в смене работы либо сохранения прошлого места трудовой деятельности	P																						
		C							C																						
d870	Экономическая самостоятельность	P							P																						
		C							C																						

* Реализация (P) – определитель устанавливает, что делает индивид в реально окружающей среде, т.е. в условиях которой он живет. Эти условия включают факторы: аспекты физической, социальной среды, мира отношений и установок.
 ** Потенциальная способность (C – «капаситет») – устанавливает способность индивида выполнять, справляться с задачами или действиями, если в окружающей среде были созданы данные условия.

Источник / Source: Составлено авторами Фадиным Н.И. и Темировым Р.А. на базе материалов методички, за авторством: А.В. Шошмин и Г.В. Пономаренко/ compiled by N.I. Fadin and R.A. Temirov on the basis of the materials of the manual, authored by: A.V. Shoshmin and G.V. Ponomarenko.

Домены отрицательных или положительных параметров обозначают «активность» и описывают уровень выполнения инвалидом действий в процессе профессиональной подготовки/переподготовки и диагностируют его социальную активность. Домен «участие» является индикатором степени заинтересованности и увлеченности в освоении образовательных программ. Домен «факторы окружающей среды» описывает техническую, административную и социальную обстановку, а также среду отношений и установок в учреждениях образования и за его пределами.

На тему «определения личностных характеристик и факторов окружающей среды, влияющих на качество профессионального образования инвалидов, на основе использования МКФ» написано немало работ, в том числе она затронута и в статье И.Р. Мясникова [12]. Ее минус в том, что в ней отсутствует дифференциация применения методик с учетом личностных характеристик (b126 – темперамент и личностные функции) инвалидов и их зависимости от внешних факторов.

Дело в том, что трудовой потенциал инвалида зависит не только от его физических особенностей, но и от личностных качеств: отношения к труду как к процессу участия в жизни общества, стремления быть экономически независимым и

желания дальнейшего развития. В исследовании, проведенном Фадиным Н.И., описано три типа поведения лиц инвалидностью: 1) негативно-устойчивый, 2) пассивно-ведомый и 3) инициативно-деятельностный. Данные типы могут соответствовать этапам (от 1 до 3) реабилитационных процессов по МКФ.

В оценке личностных характеристик (по b126), влияющих на процесс трудовой реабилитации, необходимо делать акцент на следующие **Элементы факторов трудового потенциала**²³:

- восприятие труда
 - социализация
 - психотип (особенности личности)
 - ценностные ориентиры
- и **Характеристику содержания элементов, факторов трудового потенциала:**

- Внутреннюю среду (личностную)*
- восполнение и удовлетворение внутренних потребностей
- Внешнюю среду (окружающую личность)*
- социализацию в обществе.

Когда человеку в трудоспособном возрасте впервые устанавливают группу инвалидности, у большинства начинается процесс отторжения действительности и непонимания, как вернуться к

²³ Описано автором [Фадиным Н.И.] на базе диссертационного исследования.

обычной жизни, если возникший барьер со здоровьем будет влиять на жизнедеятельность в целом. На этом этапе главная задача реабилитологов оказать полную поддержку и не только медицинскую, психологическую, но и правовую. Психологическая и нормативно-правовая информированность даст инвалиду дополнительный толчок для дальнейших действий в принятии решений по смене вектора развития, не усугубляющего состояния здоровья, и по выбору трудовой деятельности.

Второй этап является поддерживающим и стимулирующим. В этот период, когда инвалид находится под активным патронажем органов социальной защиты, при необходимости (например, когда он уволен с работы) следует подключаться службам занятости, а именно – специалистам по профориентации и совместно решать вопросы о предпочтениях для будущей сферы деятельности, в т.ч. на базе оценки уровня образования и профессиональной подготовки.

Третий этап – инициативно-деятельностный – выявляет уровень стремления инвалида к участию в программах обучения и освоения новых профессиональных навыков. При этом службам занятости следует параллельно осуществлять собеседования с работодателями²⁴.

В целях определения эффективности использования методики МКФ, как инструмента, авторами был проведен эксперимент (табл. 2, 3), по оценке био-психо-социального статуса перенесшего «инсульт» инвалида²⁵ до и после реабилитации.

Как следует из табл. 2 и 3 у получателя медицинских и социальных реабилитационных услуг улучшились показатели, соответствующие ряду доменов: физиологические (полное восстановление речи, восстановление мелкой моторики, повышение тонуса мышц и коррекции походки), социальные (устранены барьеры для профессионального обучения, по ориентации во внутренней и внешней среде, повышен потенциал для поиска подходящей работы, повышено ориентирование в правовом поле, возросла возможность к экономической самостоятельности).

Вместе с тем, из-за отсутствия организационного и информационного межведомственного взаимодействия пациент лишен возможности по-

лучения реабилитационных услуг по содействию занятости, предусмотренных МКФ.

Из-за этих и других барьеров, а также отсутствия возможности обмена рекомендациями, разработанными по методике МКФ (включая ИПРА) между учреждениями: здравоохранения, образования, службами занятости и т.д., не получается на данном этапе создание замкнутой, контролируемой и прозрачной для всех участников системы реабилитации, в т.ч. инвалидов трудоспособного возраста.

Исходя из изученных доменов: d720 (сложные межличностные отношения), d810-839 (образование), d840-859 (работа и занятость), d860-879 (экономическая жизнь) предполагается, что данные пункты в реабилитационном диагнозе будут прорабатываться и заполняться параллельно с медиками и специалистами других отраслей.

Стоит отметить, что МКФ включает в себя два основных компонента: функциональность и контекст. Функциональность относится к здоровью и состоянию человека, включая его психические, физические и социальные аспекты. Контекст включает в себя факторы, которые могут влиять на функциональность человека, такие как окружающая среда, социальные отношения и культурные факторы.

Ранее в своих работах [Фадин Н.И.] предлагал необходимость разработки и внедрения «Интерактивной дорожной карты занятости инвалидов», в которую рекомендовалось включать компоненты базовых реабилитационных услуг в концепции «трудовой реабилитации инвалидов» для последующего учета и контроля, что требует создания единой информационной сети, позволяющей контролировать и координировать процессы полновесной реабилитации.

Пример организационного обмена данными и его контроля представлен на рис. 6.²⁶

Важно, чтобы внутренняя сеть передачи данных была интерактивной и оперативно-направленной, в т.ч. для того, чтобы службы занятости своевременно подключались к полному процессу содействия занятости, с участием: профконсультантов, специалистов по охране и психологии труда, эргономистов²⁷.

Авторы едины во мнении и выражают особую значимость такой дисциплины как «эргономика»,

²⁴ Фадин Н.И. Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в России. Дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н., 08.00.05/2021.

²⁵ Для сохранения анонимности имя и другие параметры получателя социальных услуг в статье не будут упоминаться. В частности, в рамках статьи, и эксперимента по использованию МКФ, используются домены, по которым, авторы, с учетом профиля, опыта работы и соответствующей квалификации могут дать сопроводительные рекомендации и предложения. Пример: Пациент: 37 лет. Диагноз. ОНМК от 10.2022г. Левосторонний гемипарез, легкой степени. Моторная афазия, легкая степень выраженности. Профессия: Юрист. 3 группа инвалидности.

²⁶ Примечание авторов: Основываясь на доступных научных и электронных источниках, в МКФ заложен принцип замкнутой, контролируемой и прозрачной для всех участников системы реабилитации.

²⁷ Эргономист – специалист высшего уровня квалификации в гуманитарной сфере. Изучает трудовые процессы с целью создания оптимальных условий труда. Исследует психологическое и физиологическое воздействие трудовых процессов на человека.

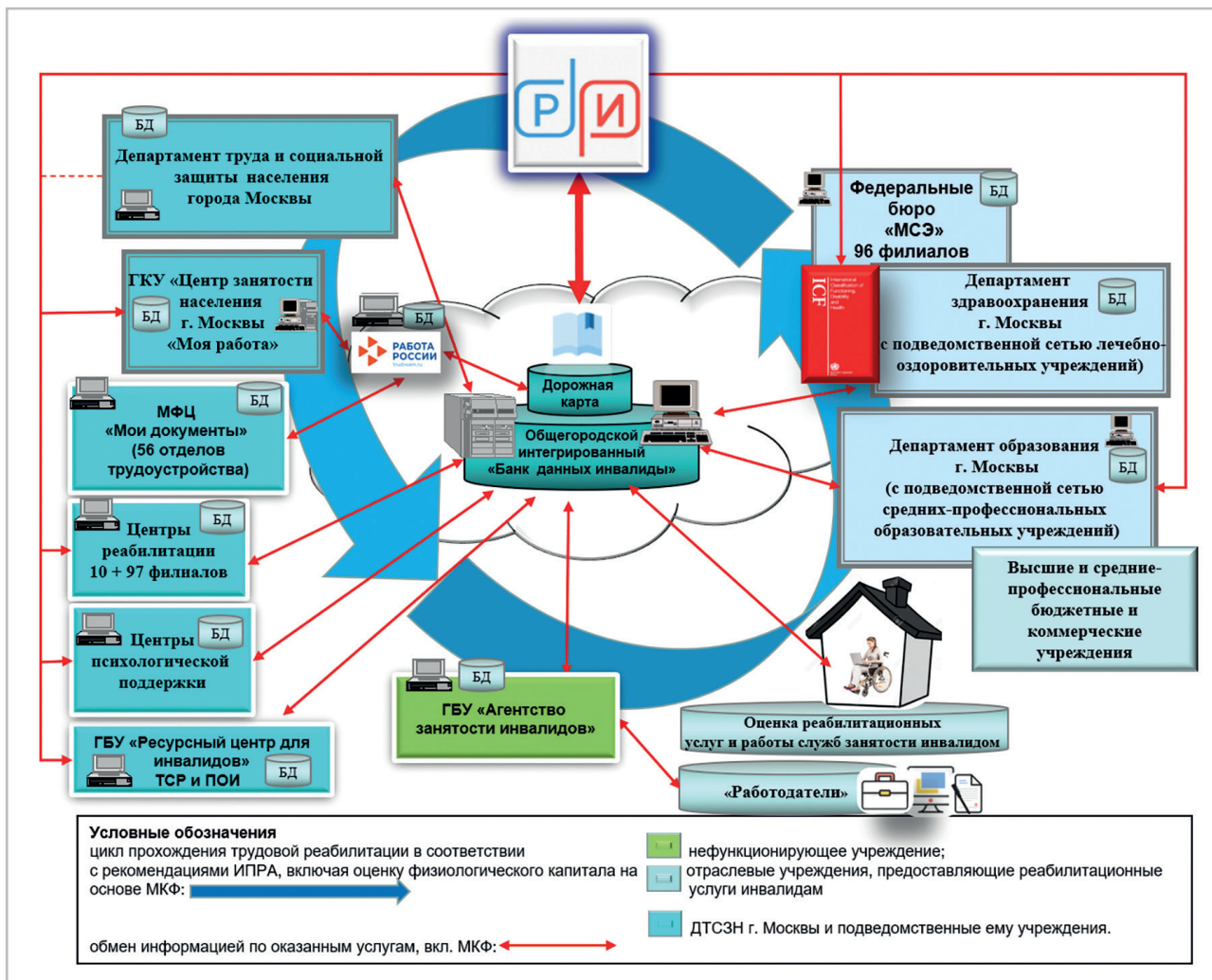


Рис. 6 / Fig. 6. Пример организационно-структурного обмена данными в рамках трудовой реабилитации, с использованием МКФ, между исполнителями предоставляющие реабилитационные мероприятия/услуги / An example of organizational and structural data exchange in the framework of labor rehabilitation using the ICF between contractors providing rehabilitation activities/services

Источник / Source: составлено Фадиным Н.И. / compiled by N. I. Fadin.

при том, что (по опыту работы Темирова Р.А.) в системе здравоохранения и в реабилитационных учреждениях прослеживается нехватка узкопрофильных специалистов-эрготерапевтов²⁸. Ссылаясь на статью А.М. Елина и А.С. Соколовой «Об исследованиях, оказавших решающее влияние на формирование эргономики, как комплексной научной дисциплины» установлено, что «эффективность трудовой деятельности человека-работника и его функциональное состояние зависят не только от конструктивных особенностей используемых производственного оборудования, оснастки и инструмента, технологических процессов и организации производства, но и от того, насколько полно в конструкциях производственного оборудования и организации рабочих мест учтены эрго-

²⁸ Эрготерапевт — специалист по восстановлению социальных, бытовых, рабочих, функциональных и двигательных навыков у людей с ограниченными возможностями. В его практике используется трудотерапия, психолого-педагогические приёмы, физические упражнения, элементы мануальной терапии, массажа и подбор индивидуального оборудования.

номические требования, которые в свою очередь должны в полном объеме соответствовать гигиеническим нормативам в отношении поддержания на рабочих местах санитарно-гигиенических условий труда, анатомическим, физиологическим, психологическим особенностям человека-работника, требованиям эстетики труда, т.е. оказывать приятное эмоциональное воздействие на персонал, а также гарантировать нормальные психологические отношения в коллективах, выполнение действующих нормативных правовых актов, в том числе в отношении режимов труда и отдыха» [15]. С этими выводами авторы согласны, выражают поддержку и актуализируют важность данных процессов, в части реализации первичных этапов восстановления трудовых навыков для лиц с инвалидностью с участием эрготерапевта, в дальнейшем, на следующих этапах трудовой реабилитации – специалист службы занятости и охраны труда – эргономист, сможет подобрать по психо-

логическим и физиологическим характеристикам тот тип труда, который создаст комфортную и безопасную среду для реализации инвалидами своего трудового потенциала.

Оценивая методику МКФ после ее первичного изучения и ознакомления с результатами применения авторы считают, что ее многоуровневость и гибкость позволяет с ее помощью составлять полноценный реабилитационный диагноз.

Вместе с тем в ней, к сожалению, не учтен ряд важных составляющих, в т.ч. влияющих на достижение конечных результатов:

1. В качестве инструмента методика «не заточена» под отдельные когортные группы: дети, взрослые (трудоспособные / не трудоспособные), пожилые;

2. Обширное количество доменов затрудняет оперативно и целенаправленно выбрать подходящие элементы для составления реабилитационного диагноза конкретному получателю реабилитационных услуг;

3. Форма работы данного инструмента в большинстве случаев происходит в режиме off-line (бумажные носители), что несвойственно современному направлению в цифровизации процессов. То есть, актуализируется важность внедрения автоматизированного лаунчера на персональные компьютеры в учреждениях здравоохранения, соцзащиты, занятости и образования²⁹;

4. Что касается проблем с переходом на методику МКФ, то самая серьезная из них связана с ограниченным количеством мероприятий, обучающих семинаров по повышению квалификации разнопрофильных специалистов, применяющих на практике;

5. С внедрением методики МКФ в практику разнопрофильных реабилитационных учреждений становится очевидной необходимость подключения к данной системе Бюро МСЭ, поскольку составляемая ими сегодня ИПРА теряет свою актуальность, являясь более ограниченной по набору услуг и частично дублирующей рекомендации по восстановлению физиологического и человеческого капитала инвалидов по методике МКФ.

²⁹ Важный комментарий: на сегодняшний день существует патентная разработка программного обеспечения для ЭВМ (рег. № 2017617569 от 7 июля 2017 г.) за авторством: д.мед.н. А.А. Шмониной и др. авторов. Распространяемая ООО «РазБег» Развитие без границ. На сайте «РазБег» размещена демоверсия продукта с ограниченным функционалом использования. Вопрос полного функционирования на сайте не комментируется. Возможно, имеет место платная аренда на ограниченный период времени. В рамках актуальной статьи использовалась демоверсия продукта и материалы методички под редакцией А.В. Шошмина и Г.В. Пономаренко.

ВЫВОДЫ

Анализ теоретической базы человеческого капитала позволил вычленировать физиологический капитал как самостоятельный предмет исследования, дать дефиницию данного направления и обозначить ключевую роль государства в повышении качества и уровня жизни населения. Как показало изучение вопроса значимости физиологического капитала, прослеживается явная взаимосвязь поддержания здоровья населения, включая инвалидов трудоспособного возраста и создания условий для их занятости.

На примере города Москва рассмотрены новации, меры и результаты социальной поддержки инвалидов трудоспособного возраста в части реабилитации и содействия занятости. Отмечены как положительные тенденции, так и необходимость повышения качества и объемов предоставляемых услуг, включая содействие занятости, увеличения числа реабилитационных учреждений и их оснащения современным реабилитационным оборудованием, а также создания единой информационно-аналитической базы данных всех услуг, предоставляемых инвалидам в части общей реабилитации для поддержания и стабилизации здоровья в рамках трудовой реабилитации, с подключением к ней Бюро МСЭ.

Использование методики МКФ на данном этапе активно изучается и внедряется в системе здравоохранения и социальной защиты. Анализ структуры МКФ, доменов и их наполненность позволяет сделать вывод, что данный инструмент дает био-психо-социальную характеристику человека «до и после» комплекса реабилитационных мероприятий. Данные предложения, рекомендации и доказательная база по использованию методики МКФ безусловно будут способствовать формированию полноценного реабилитационного диагноза и оказания реабилитационных услуг инвалидам, включая инвалидов трудоспособного возраста, по восстановлению физиологического и человеческого капитала.

МКФ является важным инструментом для разработки индивидуальных программ реабилитации, планирования и оценки результатов трудовой реабилитации. Она также способствует сравнению данных и обмену информацией между организациями, что позволяет улучшить качество и эффективность трудовой реабилитации.

По мнению авторов есть актуальность, не только в создании Российской базы МКФ, но и было бы важным ввести электронную международную платформу (между Западными, Европейскими и

Восточной Азии службами здравоохранения и социальной защиты) для обмена опытом в использовании международной классификации и какие методики, подходы и инструменты реабилитации используются в списках доменов самими институтами. В дальнейшем это может помочь в выявлении закономерностей и взаимосвязей факторов внутренней и внешней среды в разных странах и как это влияет на процесс инклюзии для инвалидов.

Вместе с тем, полностью полагаться на методику МКФ не следует, необходимо учитывать индивидуальные рекомендации и предложения квалифицированных специалистов всех участвующих в реабилитационном процессе структур.

В процессе интеграции методики МКФ было выявлено и частично доказано, что данный инструмент позволяет подойти синергетически, а именно: формировать группу специалистов из разных служб и управлений, тем самым точно и индивидуально составлять, детализировать, структурировать процесс медико-социальной реабилитации, включая повышение мотивации

инвалидов для их восстановления/восполнения трудового потенциала. Проактивно создавать перспективы дальнейшего реабилитационного пути для интеграции в общество. Однако, с учетом ограниченности использования другими структура исполнительной власти (образование и службы занятости) и их подведомственными учреждениями, соответственно, раскрыть полностью возможности МКФ не предоставляется возможным. В связи с чем, актуализуется вопрос полноценного интегрирования данного продукта в информационную систему для межведомственного взаимодействия (здравоохранения, соцзащиты, занятости и образования). С учетом развития информационных технологий такие задачи достижимы.

Предлагается для начала апробировать предложенные рекомендации в части межведомственной интеграции в Москве. При положительном результате, после необходимой доработки совместно с Минздравом РФ и Минтрудом РФ можно приступить к распространению опыта в отдельных регионах России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Фадин Н.И. Содействие занятости инвалидов: актуальные проблемы и пути их решения. *Социально-трудовые исследования*. 2022;3(48):94-104.
2. Кулькова И.А. Влияние пандемии коронавируса на демографические процессы в России // *Human Progress*. 2020; (1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-pandemii-koronavirusa-na-demograficheskie-protsessy-v-rossii>
3. Аникин В.А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // *Экономическая социология*. 2017;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-stanovlenie-kontseptsii-i-osnovnye-traktovki>
4. Воронцов А.В., Глотов М.Б. М.В. Ломоносов о сохранении и размножении русского народа // *Вестник Московского университета*. Серия 18. Социология и политология. 2012;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/m-v-lomonosov-o-sohraneni-i-razmnozheni-rossiyskogo-naroda> (дата обращения: 09.04.2023).
5. Батракова Л.Г. Человеческий капитал в экономике XXI века: политэкономический аспект // *Теоретическая экономика*. 2021;7(79). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-ekonomike-21-veka-politekonomicheskiy-aspekt>
6. Арингазина А.М., Олжаев С.Т., Хегай Б.С. Реабилитация в онкологии. *Профилактическая медицина*. 2019;22(5):131-135. <https://doi.org/10.17116/profmed201922051131>
7. Пузин С.Н., Меметов С.С., Шургая М.А., Балека Л.Ю., Кузнецова Е.А., Мутева Т.А. Аспекты реабилитации и абилитации инвалидов на современном этапе // *Медико-социальная экспертиза и реабилитация*. 2016;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aspekty-reabilitatsii-i-abilitatsii-invalidov-na-sovremennom-etape>
8. Акьюлов Р.И., Сквонь А.А. Роль искусственного интеллекта в трансформации современного рынка труда // *Дискуссия*. 2019;3(94). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-iskusstvennogo-intellekta-v-transformatsii-sovremennogo-rynka-truda>
9. Мнацаканян И.А. Социально-психологическая адаптация: сущность и функции. 2012. [Электронный ресурс] Статья. URL: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3387
10. Паршина В.В. Социально-трудовая реабилитация лиц, перенесших инсульт // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2015;(11-7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-trudovaya-reabilitatsiya-lits-perenesshih-insult>
11. Цыкунов М.Б. Реабилитационный диагноз при патологии опорно-двигательной системы с использованием категорий международной классификации функционирования // *Физическая и реабилитационная медицина, медицинская реабилитация*. 2019;(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reabilitatsionnyy-diagnoz-pri-patologii-oporno-dvigatelnoy-sistemy-s-ispolzovaniem-kategoriy-mezhdunarodnoy-klassifikatsii>
12. Мясников И.Р. Повышение качества профессионального образования инвалидов на основе использования международной классификации функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья // *Вопросы журналистики, педагогики, языкознания*. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kachestva-professionalnogo-obrazovaniya-invalidov-na-osnove-ispolzovaniya-mezhdunarodnoy-klassifikatsii>
13. Мальцева М.Н., Шмонин А.А., Мельникова Е.В., Иванова Г.Е. Эрготерапия. Роль восстановления активности и участия в реабилитации пациентов // *Consilium Medicum*. 2017;(2-1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ergoterapiya-rol-vosstanovleniya-aktivnosti-i-uchastiya-v-reabilitatsii-patsientov> (дата обращения: 09.04.2023).
14. Шурухина Т.Н., Довгаль Г.В., Глухих Е.В., Ключников Д.А. Анализ первых результатов перехода российского образования на дистанционные форматы в период мировой пандемии Covid-19 // *Современные проблемы науки и образования*. 2020;(6). URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30265> (дата обращения: 28.03.2023).
15. А.М. Елин, А.С. Соколова. Об исследованиях, оказавших решающее влияние на формирование эргономики, как комплексной научной дисциплины. *Безопасность и охрана труда*. 2023;(1) (дата обращения: 28.07.2023).

REFERENCES

1. Fadin N.I. Promoting the employment of disabled people: Current problems and ways to solve them. *Social and Labor Research*. 2022;3(48):94-104. (In Russ.).
2. Kulkova I.A. The impact of the coronavirus pandemic on demographic processes in Russia. *Human Progress*. 2020;1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-pandemii-koronavirusa-na-demograficheskie-protsessy-v-rossii>
3. Anikin V.A. Human capital: the formation of the concept and the main interpretations. *Economic Sociology*. 2017;4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-stanovlenie-kontseptsii-i-osnovnye-traktovki>
4. Vorontsov A.V., Glotov M.B. M.V. Lomonosov on the preservation and reproduction of the Russian people. Bulletin of the Moscow University. Series 18. *Sociology and Political Science*. 2012;1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/m-v-lomonosov-o-sohraneni-i-razmnozhenii-rossiyskogo-naroda> (accessed on 09.04.2023).
5. Batrakova L.G. Human capital in the economy of the 21st century: political economic aspect. *Theoretical Economics*. 2021;7(79). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-ekonomike-21-veka-politekonomicheskiy-aspekt>
6. Aringazina A.M., Olzhaev S.T., Hegai B.S. Rehabilitation in oncology. *Preventive Medicine*. 2019;22(5):131-135. URL: <https://doi.org/10.17116/profmed201922051131>
7. Puzin S.N., Memetov Servir Seityagyaevich, Shurgaya M.A., Baleka L.Yu., Kuznetsova E.A., Muteva T.A. Aspects of rehabilitation and habilitation of disabled people at the present stage. *Medico-Social Expertise and Rehabilitation*. 2016;1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aspekty-reabilitatsii-i-abilitatsii-invalidov-na-sovremennom-etape>
8. Akyulov R.I., Skovpen A.A. The role of artificial intelligence in the transformation of the modern labor market. *Discussion*. 2019;3(94). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-iskusstvennogo-intellekta-v-transformatsii-sovremennogo-rynka-truda>
9. Mnatsakanyan I.A. Socio-psychological adaptation: Essence and functions. 2012. URL: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3387
10. Parshina V.V. Social and labor rehabilitation of persons who have suffered a stroke. *Actual Problems of Humanities and Natural Sciences*. 2015;11-7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-trudovaya-reabilitatsiya-lits-perenesshih-insult>
11. Tsykunov M.B. Rehabilitation diagnosis in pathology of the musculoskeletal system using the categories of the international classification of functioning. *Physical and Rehabilitation Medicine, Medical Rehabilitation*. 2019;2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reabilitatsionnyy-diagnoz-pri-patologii-oporno-dvigatelnoy-sistemy-s-ispolzovaniem-kategoriy-mezhdunarodnoy-klassifikatsii>
12. Myasnikov I.R. Improving the quality of vocational education for disabled people based on the use of the international classification of functioning, disability and health. *Questions of Journalism, Pedagogy, Linguistics*. 2019;1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kachestva-professionalnogo-obrazovaniya-invalidov-na-osnove-ispolzovaniya-mezhdunarodnoy-klassifikatsii>
13. Maltseva M.N., Shmonin A.A., Melnikova E.V., Ivanova G.E. Ergotherapy. The role of restoring activity and participation in the rehabilitation of patients. *Consilium Medicum*. 2017;2-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ergoterapiya-rol-vosstanovleniya-aktivnosti-i-uchastiya-v-reabilitatsii-patsientov> (accessed on 09.04.2023).
14. Shurukhina T.N., Dovgal G.V., Glukhikh E.V., Klyuchnikov D.A. Analysis of the first results of the transition of Russian education to distance formats during the global Covid-19 pandemic. *Modern Problems of Science and Education*. 2020;6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30265> (accessed on 28.03.2023).
15. Yelin A.M., Sokolova A.S. On research that had a decisive impact on the formation of ergonomics as a complex scientific discipline. *Occupational Safety and Health*. 2023;(1) (accessed on 28.07.2023). (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Никита Игоревич Фадин – кандидат экономических наук, специалист по социальной работе управления по социальной реабилитации и абилитации инвалидов, ГБУ «Научно-практический реабилитационный центр» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, Москва, Россия.

Nikita I. Fadin – Cand. Sci. (Econ.), Social Work Specialist, Department for Social Rehabilitation and Habilitation of Disabled People, State Budgetary Institution “Scientific and Practical Rehabilitation Center”, Department of Labor and Social Protection of the Population of Moscow, Moscow, Russia.

<https://orcid.org/0000-0001-9892-8410>

fadinniki@yandex.ru



Рустам Артурович Темиров – врач-хирург, врач лечебной физкультуры и спортивной медицины, заведующий стационарным реабилитационным отделением ГБУ «Научно-практический реабилитационный центр» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, Москва, Россия.

Rustam A. Temirov – surgeon, doctor of physical therapy and sports medicine, head of inpatient rehabilitation Department of the State Budgetary Institution “Scientific and Practical Rehabilitation Center”, Department of Labor and Social Protection of the Population of Moscow, Moscow, Russia..

<https://orcid.org/0009-0005-6593-4503>

rustam-temirov@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 11.05.2023; после рецензирования 22.05.2023, принята к публикации 25.05.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 11.05.2023; revised on 22.05.2023 and accepted for publication on 25.05.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ

Монография

М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги, И.О. Тюрина

ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 383 с. ISBN 978-5-89697-413-0

В издании на основе результатов общероссийских социологических и экспертных исследований разных лет, данных государственной статистики дается комплексный анализ характера воспроизводства, в том числе в современных условиях, специалистов с высшим образованием и проблем их подготовки в контексте воспроизводства социально-профессиональной структуры общества в целом. Основную эмпирическую базу составляют итоги научно-исследовательского проекта, реализованного Институтом социологии ФНИСЦ РАН в сотрудничестве с Минобрнауки России и нацеленного на изучение характера выбора выпускниками вузов РФ жизненного пути и профессиональной карьеры, анализ деятельности вузовских служб содействия трудоустройству выпускников, а также разработку рекомендаций по оптимизации последнего. В монографии рассматривается роль системы образования в воспроизводстве социально-профессиональной структуры социума: оцениваются социальные функции системы образования, специфика влияния на их реализацию экономических и демографических трендов, динамика воспроизводства специалистов с высшим образованием, а также проблемы ротации кадрового состава. Книга адресована исследователям социологического и экономического профилей, преподавателям и руководителям вузов РФ, работникам органов управления образованием федерального и территориального уровней.



Качество занятости наемных работников и самозанятых в России

Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции

Отв. ред.: Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов

ФНИСЦ РАН; УУНиТ; РОС. Москва: ФНИСЦ РАН, 2023. 110 с.

URL: <https://www.fnisc.ru/publ.html?id=12051>

Издание представляет собой сборник материалов участников Всероссийской научно-практической конференции «Качество занятости наемных работников и самозанятых в России», которая состоялась 14 декабря 2022 г. в смешанном формате в г. Уфе. Материалы конференции отражают широкий спектр проблем обеспечения качества занятости в России и ее регионах, разнообразие подходов к анализу и интерпретации современных явлений в сфере труда. Сборник материалов предназначен для исследователей социально-трудовой сферы, преподавателей, студентов, аспирантов, а также для специалистов и практиков в сфере социальной политики и управления трудовыми процессами.



Адаптация и интеграция мигрантов в России: вызовы, реалии, индикаторы

Монография

В.И. Мукомель, К.С. Григорьева, Г.А. Монусова [и др.]

Отв. ред.: В.И. Мукомель, К.С. Григорьева

ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2022. – 400 с. ISBN 978-5-89697-407-9

РИНЦ: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50076789>.

В монографии представлены результаты исследования процессов адаптации и интеграции иностранных мигрантов в контексте взаимоотношений с принимающим населением и консолидации локальных социумов в Российской Федерации. Рассматриваются различные подходы к измерению результатов интеграции, взаимоотношения принимающего населения и мигрантов, правовое регулирование интеграционных процессов и приоритеты органов государственной власти и местного самоуправления. Центральное внимание уделяется доступу мигрантов к рынку труда, доступности здравоохранения, образования, долгосрочного пребывания и гражданства, а также проблемам интеграции отдельных контингентов иностранных граждан и перспективам интеграции. Предлагается набор индикаторов для оценки процессов интеграции в различных сферах.

Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

Издается 4 раза в год. Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ и в список журналов ВАК. Распространяется по подписке.

Тираж – 500 экз.

Научные направления – экономические и социологические науки.

Учредитель – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

Главный редактор – Волгин Николай Алексеевич, д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

В состав редакционной коллегии журнала входят известные ученые, экономисты и социологи, специалисты-эксперты из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС при Президенте РФ, РСПП, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, АТиСО, СПбГУ, а также зарубежных стран – Украины, Белоруссии, Узбекистана, ФРГ, Казахстана и др.

Содержательные рубрики журнала:

- Слово главного редактора
- Труд и социум: теоретический ракурс
- Рынок труда и занятость
- Охрана труда
- Производительность труда
- Будущее сферы труда
- Демография
- Социология и психология труда
- Человеческий капитал. Профессиональные квалификации
- Управление человеческими ресурсами
- Доходы населения и оплата труда
- Уровень и качество жизни
- Социальная защита и социальное партнерство
- Тема для дискуссии: трибуна ученого
- Новые книги и труды
- Официальные документы.

Ключевой принцип подбора материалов для журнала – исследовательский. Статьи должны иметь исследовательскую (экономическую, социологическую и др.) базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

<https://www.vcot.info/magazine>

E-mail: nvolgin@vcot.info; journal-ecotrud@vcot.info. Тел.: +7(495) 917-38-50.

Как оформить подписку на журнал

Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» (www.pressa-rf, индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)
https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/
https://www.akc.ru/itm/sot_sialno-trudovy_ie-issledovaniy_a/
- Заказав счет по телефону 8 (499) 164-98-74 или электронной почте sokolovaAS@vcot.info
- Отправить письмо почтой России по адресу: 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая дом 29, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, административный отдел.

Стоимость 1 экземпляра журнала – 396 руб.

В заявке необходимо указать полное наименование организации, почтовый адрес (юридический или фактический), банковские реквизиты с обязательным указанием ИНН и КПП, способ доставки. В случае доставки по почте в счет будут внесены почтовые расходы.

Форма заявки на получение журнала

Организация (полное наименование)				
ФИО, должность руководителя				
Адрес фактический				
Адрес юридический				
Банковские реквизиты (ИНН и КПП обязательно)				
№ №	1	2	3	4
Количество экземпляров				
Способ доставки	По почте		Самовывоз	
Адрес доставки				
Контактное лицо				
Контактный телефон, факс, e-mail				

ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

Институт проводит фундаментальные и прикладные научные работы, осуществляет регулярные мониторинговые исследования, результаты которых представлены в популярных научных изданиях, в том числе в научном журнале института.

В структуре ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России действуют научные центры, испытательные лаборатории, орган по сертификации СИЗ, диссертационный совет.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Около 5 000 специалистов ежегодно проходят обучение по разным образовательным программам во ВНИИ труда.

В институте за последние 10 лет были подготовлены и прошли защиту более 170 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Ежегодно сотрудники института участвуют в десятках открытых онлайн семинаров, посвященных социально-трудовой тематике.

Федеральное государственное бюджетное учреждение

«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

Научные сотрудники института постоянно проводят более 40 исследований по широкому спектру вопросов социально-трудовой сферы, в том числе охраны труда.

Ежегодно ими публикуются более 500 статей, монографий и учебников.

Институт является организатором и участником всероссийских и международных научных мероприятий.

ВНИИ труда сопровождает такие значимые в масштабах страны проекты, как развитие системы квалификаций, работа с высшим кадровым резервом государственной службы, повышение производительности труда и поддержка занятости населения.

КОНТАКТЫ

105043 Москва.
ул. 4-я Парковая, 29.
Тел.: (499) 367-13-09;
факс: (499) 164-93-20
E-mail: vcot@vcot.info
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ
620142, г. Екатеринбург,
ул. Щорса, д. 15,
E-mail: umco@umco.ru
Тел.: +7 (343) 266-26-85